

## Elon Musk

Der Tesla-Gründer baut sich einen Weltraumbahnhof

Aufbruch ins All — 38

## Neues Trinkgefühl

Bald bleibt der Deckel fest an der Flasche

Umweltschutz — 41



SMI 12'140 0,3% SPI 15'371 0,2% EURO STOXX 50 4086 -1,2% DAX 15'099 -1,4% EUR/CHF 1.06 1,8% USD/CHF 0.93 -0,2% Brentöl 91.07 USD 1,1% Gold Fr./kg 53'763 0,3% (im Wochenvergleich)



Da gabs noch Applaus: Mömax-Filiale in Spreitenbach bei der Eröffnung im August 2020. Foto: Imago Images

# Schweizer XXXLutz-Angestellte klagen über Missstände

**Möbelriese** Mitarbeitende des expandierenden österreichischen Konzerns sprechen von einem «toxischen Arbeitsklima».

**Maren Meyer**

«Ein Witz, in diesem Geschäft auf Provision zu arbeiten», ist auf der Bewertungsplattform Kununu zu lesen, wenn man dort das Möbelgeschäft Mömax Schweiz eingibt. «Behandelt die Mitarbeiter wie Menschen und nicht wie Ware», fordert ein weiterer Eintrag. Die wenigen Bewertungen fallen überwiegend schlecht aus. Gespräche mit jetzigen und ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stützen das Bild im Netz: Die Unzufriedenheit ist gross, wer kann, kündigt.

Seit 2018 ist der Möbelriese XXXLutz, zu dem die Mömax-Filialen gehören, in der Schweiz präsent. In Rothrist AG eröffne-

te das österreichische Unternehmen der verschwiegene Familie Seifert seine erste Schweizer Filiale. Seither gibt es bei der Eröberung des Möbelmarktes kein Halten mehr. Im Herbst 2019 folgten die Übernahmen der Pfister-Filialen inklusive der Marken Hubacher, Egger und Svoboda sowie sechs Interio-Geschäfte der Migros. Diese wurden später in die Discountmarke Mömax umgewandelt.

Gemäss der «Handelszeitung» stiegen die Österreicher inzwischen auch beim Möbeldändler Conforama ein – und im Januar dieses Jahres verkündete XXXLutz, 23 Schweizer Lipo-Filialen schlucken zu wollen. Die Zustimmung der Kartellbehörde steht noch aus. Die Transaktion

soll Ende Juni abgeschlossen sein. Seinem Ziel, Ikea als Nummer eins weltweit vom Thron zu stossen, wäre der Möbelriese damit wieder ein Stückchen näher.

### Mangelnde Wertschätzung und psychischer Stress

«Mit Sonne im Herzen gemeinsam zur Nr. 1 – dieses Motto hat die XXXLutz-Gruppe zu einer der dynamischsten Organisationen Europas gemacht», schreibt das Unternehmen auf seiner Website. Tatsächlich wachsen die Österreicher mit ihrem verschachtelten Firmennetz rasant. Heute werden 5,34 Milliarden Euro umgesetzt. Das ist zwar nur etwas mehr, als Konkurrent Ikea 2021 allein in Deutschland erwirtschaftete. Doch XXXLutz ist heu-

te mit 350 Filialen in 13 Ländern und über 25'700 Mitarbeitenden die Nummer zwei weltweit.

Die «Sonne im Herzen» scheinen viele XXXLutz-Angestellte in der Schweiz jedoch zu vermissen. Ende 2019 schrieb die Zeitung «Work» der Gewerkschaft Unia: «Zweitausend Arbeitnehmende in der Schweiz müssen sich ab sofort Sorgen machen. Denn sie haben einen neuen Arbeitgeber: den österreichischen Möbelkonzern XXXLutz.» Die Gewerkschaft Verdi hat derweil in Deutschland mit dem Unternehmen bereits alle Hände voll zu tun.

Jetzt zeigt sich: Die Expansionswut der Österreicher hinterlässt auch in der Schweiz erste Spuren. Vor allem in den Mö-

max-Filialen wird über Missstände geklagt. Die Sonntagszeitung konnte mit ehemaligen und aktuellen Mitarbeitenden verschiedener Filialen sprechen. Die meisten von ihnen erlebten den Wechsel von der Migros-Tochter Interio zu XXXLutz, ihre Namen wollen sie aus Angst vor Repressionen allerdings nicht in der Zeitung lesen.

Sie berichten von «psychischem Stress», «diktatorischem Umgang mit Mitarbeitenden», einem «toxischen Arbeitsklima», «mangelnder Wertschätzung» und einer schlechten Kommunikation durch Vorgesetzte. «Man ist nur noch eine Nummer, und wenn man nicht funktioniert, muss man gehen», sagt eine Angestellte.

Besonders die Möbelverkäuferinnen und -verkäufer müssten sich beim Lohn mit schlechteren vertraglichen Bedingungen abfinden. Bei der Übernahme erhielten alle Mitarbeitenden noch einen Garantievertrag über ein Jahr, der ihnen den bisherigen Lohn sicherte, was die Migros bestätigt. Nach Ablauf des Jahres stellte XXXLutz die vertraglichen Bedingungen für die Verkäufer neu auf.

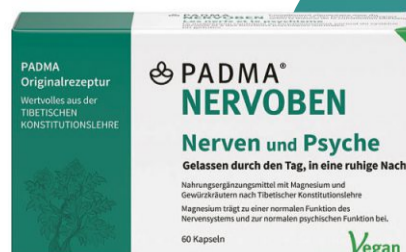
Wurden bei der Migros noch Fixlöhne gezahlt, schwenkte XXXLutz auf ein Provisionsmodell um: Zum Basislohn erhält man neu 1 Prozent des Verkaufspreises auf jedes verkaufte Produkt. Sein Basislohn sei um gut

Fortsetzung — 36

ANZEIGE

## Leistungsdruck?

Für die **NERVEN** und innere **GELASSENHEIT.**



Magnesium trägt zu einer normalen Funktion des Nervensystems und zu einer normalen psychischen Funktion bei.

Tibetische Rezepturen. Hergestellt in der Schweiz.

PADMA



Sie haben Mühe, gutes Personal bei der Credit Suisse zu halten: Verwaltungsratspräsident Axel Lehmann (links) und Konzernchef Thomas Gottstein. Fotos: AP/Keystone

## Der Credit Suisse laufen die Leute davon

**Grossbank in der Krise** Mit einem Kettenbonus versucht die krisengeschüttelte Grossbank, ihre Mitarbeiter an sich zu binden. Die nehmen das Geld – und gehen trotzdem.

### Arthur Rutishauser

Der Vergleich ist mitleiderregend. Während die UBS vor Selbstbewusstsein strotzt, steckt die Credit Suisse noch immer im Tal der Tränen. Erst vor zehn Tagen musste die CS berichten, dass sie für das letzte Quartal 2021 einen Verlust vor Steuern von 1,6 Milliarden Franken ausweisen muss. Für das ganze Jahr kommt so ein Verlust von einer halben Milliarde Franken zusammen. Die grosse Konkurrenz von der Bahnhofstrasse hingegen weist einen Gewinn von 8,8 Milliarden Franken aus – im Vergleich zur CS sehr viel, im Vergleich zu den US-Banken und zu ihrer Grösse aber eigentlich auch bescheiden.

### Rekordgewinne der Konkurrenz

2021 erlebte das Geschäft der Firmenübernahmen mit 5900 Milliarden Dollar einen neuen Höhepunkt. Gemäss den Daten des Daten-Dienstleisters Refinitiv war das ein Plus von 64 Prozent im Vergleich zu 2020. Kein Wunder, ist bei den Investmentbankern in den USA eine wahre

Goldgräberstimmung aufgekommen. Die wollen entsprechende Lohnerhöhungen. Bei der CS werden sie diese aber kaum kriegen, denn der Bonustopf wird 2022 wohl um gut 10 Prozent kleiner sein als letztes Jahr.

Deshalb versucht die Bank nun schon fast verzweifelt, die Mitarbeiter an sich zu ketten – mit Geld natürlich. Das geht so: Wer bei der CS über 250'000 Franken verdient – das sind gegen 20 Prozent der Angestellten –, bekommt normalerweise nur einen Teil seines Bonus «cash» ausbezahlt, der grösste Teil kommt in Aktien, verteilt auf die nächsten paar Jahre. Das soll verhindern, dass die Banker grosse Risiken eingehen, kurzfristig grosse Gewinne erzielen und dann zur Konkurrenz wechseln, während die Bank auf den Verlusten, die regelmässig folgen, sitzen bleibt.

### Wurde unter Khan das Wachstum geschönt?

Wie wenig Loyalität in Wirklichkeit zählt, zeigt eine Meldung von Bloomberg. Demnach hat die CS im Nachgang zu den Milliardenverlusten bei Archegos und Greensill sogenannten «Rainma-

kern» der Investmentbank Sonderzulagen bezahlt, um sie zu halten. Doch über 50 davon haben das Geld genommen und der Bank kurz darauf doch den Rücken gekehrt.

Es sind nicht nur die Investmentbanker, die der Credit Suisse den Rücken kehren. Auch in der Vermögensverwaltung läuft es überhaupt nicht, weder im International Wealth Management noch in der Region Asia Pacific. Aufgrund der Kursrückgänge bei spekulativen Aktien

mussten viele Kunden ihre Kredite reduzieren. Damit fallen nicht nur die Gebühren beim Aktienhandel weg, sondern auch Zinsen und Gebühren für die strukturierten Kredite. Offenbar hat die CS hier in der Vergangenheit unter Iqbal Khan das Wachstum etwas geschönt, indem diese Gebühren vollständig bei der Kreditaufnahme gebucht wurden. All dies fällt nun weg, und damit die Gewinne und die Boni der Vermögensverwalter. Die laufen nun auch davon – so mussten beispielsweise in Spanien und Israel die Führungspositionen neu besetzt werden.

### Raus aus Afrika, raus aus den Immobilien

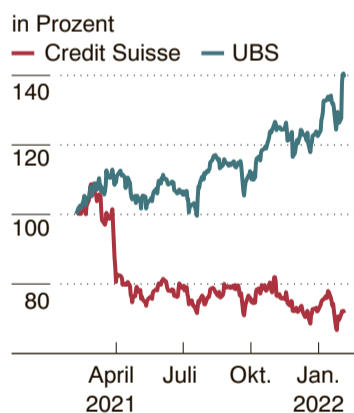
Weiter kann die Credit Suisse viele gewinnträchtige Geschäfte nicht mehr anbieten. Aus Reputationsgründen muss sie sich aus neun Ländern im südlichen Afrika verabschieden, darunter sind korruptionsgeplagte Staaten wie Nigeria und Kenia. Hier macht nun Barclays das Geschäft. Weiter musste sie das Hedgefonds-Geschäft an die französische BNP Paribas abtreten. Um die Verluste zu senken, hat die

CS im letzten Quartal Immobilien verkauft. Das spektakulärste Objekt war das Elementum in München, ein Immobilienprojekt mit den Stararchitekten Jacques Herzog und Pierre de Meuron. Die CS hat das Quartier 2018 für gut 280 Millionen Euro von der Postbank erworben. Im November ging es für rund 500 Millionen Euro an Privatinvestoren, unter anderem Norbert Ketterer aus Zürich.

Ketterer wurde berühmt, weil er für den Konkurs des Zürcher Stadthotels Ascot verantwortlich gemacht wurde. Die 225 Millionen Franken Sondergewinn aus Immobilien, welche die CS für das vierte Quartal ankündigte, dürften zu einem grossen Teil aus diesem Deal kommen.

Langfristig ist das aber eine schlechte Strategie. Aus Reputationsgründen muss sie sich etwa beim Uetlihof, dem grössten Zürcher Bürogebäude der CS. Dieses verkaufte sie vor zehn Jahren dem norwegischen Staatsfonds NBIM. Seither zahlt sie Miete, und die Norweger kassieren. Jetzt verkaufen sie das Gebäude für 1,3 Milliarden Franken. Die CS geht bei diesem Deal natürlich leer aus.

### Abgehängt



Grafik: can / Quelle: Google Finanzen

### Fortsetzung

## Angestellte klagen über Missstände

1000 Franken gekürzt worden, sagt ein ehemaliger Angestellter. Wenn er am Ende des Monats auf sein ursprüngliches Gehalt von 5000 Franken kommen wollte, musste er also Möbel im Wert von insgesamt 100'000 Franken verkaufen. Das sei meist unmöglich gewesen.

Zudem sei die Angst immer da gewesen, ein Kunde könnte sein bereits gekauftes Produkt zurückbringen. In diesem Fall wird dem Verkäufer laut Vertrag die Provision wieder vom Lohn abgezogen. «Wir waren auf die Provision angewiesen, was zum Konkurrenzkampf im Team führte», sagt er. «Die Stimmung war zuletzt schlecht.»

Grundsätzlich halte sich XXXLutz an das geltende Recht, sagt Arbeitsrechtlerin Sabine Steiger-Sackmann von der Zür-

cher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Bei einer Betriebsübernahme habe der neue Eigentümer nach einer gewissen Zeit das Recht, die Verträge anzupassen. Einen Lohnanteil an eine Provision zu knüpfen, sei in der Möbelbranche zudem nicht ungewöhnlich.

### «Ein besseres Einkommen als zuvor»

Diese Regelung habe zudem nicht nur Nachteile, Angestellte könnten sich so auch ein höheres Einkommen verschaffen. Der Arbeitgeber erhoffe sich durch die Provisionsregelung motivierte Angestellte. Führe das System aber zu Druck oder Unstimmigkeiten, liege es durchaus in der Verantwortung des Arbeitgebers, seine Fürsorgepflicht wahrzunehmen und auf die psychische Gesundheit der Angestellten zu achten. «Arbeit soll nicht krank machen», sagt Steiger-Sackmann.

Wie reagiert XXXLutz auf die Vorwürfe? Der Mutterkonzern

schiebt die Verantwortung auf die Schweizer Mömax-Tochter ab – mit der Begründung, alle Marken der Gruppe seien in ihrer Personalpolitik unabhängig, die Antworten wären somit nur auf die Mömax-Filialen anwendbar, nicht aber auf andere Filialen der Lutz-Gruppe.

Zum Wechsel auf das Provisionssystem heisst es bei Mömax: Man habe nach sechs Monaten Erfahrung festgestellt, dass die grosse Mehrheit der Möbelverkäufer «ein besseres Einkommen als zuvor» hatte. Die Gehälter der Beschäftigten im Verkauf seien im Durchschnitt nicht gesunken. Überprüfen lässt sich diese Feststellung nicht.

Dafür sank die Zufriedenheit der Angestellten: In manchen Mömax-Filialen arbeite heute kaum noch jemand vom ursprünglichen Interio-Team, erzählt eine Mitarbeiterin. «Viele Angestellte kündigten bereits nach der Übernahme.» Da kein Gesamtarbeitsvertrag besteht, ist die Gewerkschaft Unia nicht im

direkten Austausch mit XXXLutz in der Schweiz. «Wir sehen aber, dass die meisten unserer Mitglieder, die vorher bei Interio angestellt waren, schon nicht mehr bei Mömax arbeiten. Das ist grundsätzlich kein gutes Zeichen», sagt Anne Rubin, Co-Verantwortliche für den Detailhandel der Unia. Bei Mömax Schweiz heisst es, man habe in den letzten eineinhalb Jahren in der Schweiz 150 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen, die Fluktuation entspreche «weitgehend den Standards im Detailhandel».

### Hohe Fluktuation führt zu Unruhe

«Bei der Migros hat man gespürt, dass man wertgeschätzt wird, bei Lutz wird man das nicht», sagt eine ehemalige Möbelverkäuferin. «Man musste nur geben und bekam nie etwas zurück», sagt eine andere. Über zehn Jahre arbeitete sie zuvor für die Migros in den Interio-Läden, ein Jahr nach der Übernahme durch XXXLutz kündigte sie. Wer einen

Fehler machte, wurde von der Filialleitung «zusammengestaut», nicht selten vor dem gesamten Team.

Auch die Kommunikation durch die Filialleitung sei zum Teil schlecht. Informationen über Abläufe mussten sich die Angestellten selbst zusammensuchen, heisst es von verschiedenen Mitarbeitenden. «Neue Angestellte werden alleine gelassen, so kommt es dann natürlich zu Fehlern», berichtet eine Verkäuferin. Zudem führe die hohe Fluktuation zu Unruhe.

Vergangenen November berichtete der «Kassensturz» von unzufriedenen Mömax-Kunden, die ihre bestellten Möbel entweder mangelhaft oder mit beträchtlicher Verspätung erhalten hatten. Sie seien zudem nicht über die Lieferverzögerungen informiert worden.

«Die Bestellungen konnten teilweise nicht fristgerecht ausgeliefert werden, weil die Ausenlager nicht richtig organisiert und geführt wurden», sagt eine

Ehemalige. Zudem sei Ware teils bereits beschädigt geliefert worden, was zu weiteren Verzögerungen führte. Mittlerweile habe sich die Situation etwas entspannt, doch «die Kunden waren verzweifelt und wir Verkäufer machtlos», erzählen mehrere Angestellte, «gleichzeitig wurde von uns erwartet, dass wir die Kunden besänftigen. Man fühlt sich ausgenutzt.»

Zu den Vorwürfen, bei Mömax herrsche ein «toxisches Arbeitsklima», «mangelnde Wertschätzung» oder ein «diktatorischer Umgang mit Mitarbeitenden», schreibt Mömax Schweiz: «Das Führungsteam sowie Personalzuständige sind vor Ort sehr präsent, was es ermöglicht, zuzuhören und potenzielle Probleme schnell zu lösen.» Zudem werde jeweils einmal im Jahr eine anonyme Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Das Ergebnis von 2021 weise zwar auf keine der genannten Probleme hin, jedoch durchaus «auf Verbesserungsmöglichkeiten».