

ver.di

HANDEL

Informationen aus Einzel- und Großhandel



Vor der Deutschland-Zentrale der Modekette H&M in Hamburg demonstrierten am 5. Februar Betriebsräte und die ver.di-Betriebsgruppe der H&M-Logistik in Neuallermöhe gegen den Missbrauch von Leiharbeit und für gleiche Entlohnung der Leiharbeitskräfte. Inzwischen hat die Geschäftsführung mit dem Betriebsrat eine Reduzierung der Leiharbeit vereinbart. ver.di spricht von einem ersten positiven Schritt, dem weitere folgen müssen. Auch am Lagerstandort Großostheim fand im Februar eine ver.di-Aktion für gleiche Bezahlung und Stopp der Leiharbeit statt.

FOTO: VER.DI HAMBURG

NR. 1 10. JAHRGANG
MÄRZ 2011

INHALT

► **MEDIA-MARKT:** In Sachen Betriebsratswahlen zeichnet sich bei der Elektronikette eine Trendwende ab
Seite 2

► **OFFENSIV:** Kein Grund zur Bescheidenheit – die ver.di-Fachgruppe Groß- und Außenhandel geht selbstbewusst in die Tarifrunde 2011
Seite 3

► **ABGEKÜHLT:** Das soziale Klima bei Metro Cash & Carry kühlt sich



durch Abbaumaßnahmen der Geschäftsführung ab. In der Tarifrunde ist Gelegenheit zur Gegenwehr
Seite 3

► **AUSGEZEICHNET:** Der Betriebsrat von Rewe/Penny in Lehrte entwickelte ein Konzept zur Prävention und Nachsorge bei Raubüberfällen und erhielt einen Preis
Seite 4

Die nächste Beilage »Handel« erscheint im Mai 2011

IMPRESSUM

Herausgeber: Margret Mönig-Raane, Frank Bsirske, Bundesvorstand Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, 0 30-69 56-0
Redaktion & Gestaltung: Andreas Hamann, Claudia Sikora, bleifrei Texte + Grafik, Prinzessinnenstraße 30, 10969 Berlin, Tel. 0 30-61 39 36-0, Fax: 0 30-61 39 36 18, E-Mail: info@bleifrei-berlin.de
Druck & Vertrieb: alpha print medien AG

START DER TARIFRUNDEN FÜR DEN EINZELHANDEL UND DEN GROSS- UND AUSSENHANDEL

Glänzende Gewinne. Jetzt sind wir dran!

Die Zahlen sprechen Bände: Um 80 Prozent haben die Unternehmen des Einzelhandels innerhalb von zehn Jahren ihre Nettogewinne erhöht. Auf satte 17,6 Milliarden Euro, wie die Bundesbank berichtet. Vom Groß- und Außenhandel wird das noch getoppt. Der kann zwischen den Jahren 2000 und 2010 sogar einen Zuwachs um 104 Prozent auf 20,4 Milliarden Euro bilanzieren. Das sind glänzende Ergebnisse, eine Krisenbilanz sieht anders aus. Für die ver.di-Tarifkommissionen steht fest: In den jetzt beginnenden Tarifrunden für den Einzelhandel (Motto: Jetzt sind wir dran!) und den Groß- und Außenhandel (Gute Arbeit hat ihren Preis) gibt es einiges zu verteilen. Und das ist angesichts steigender Lebenshaltungskosten auch dringend notwendig.

»Der Einzelhandel profitiert von der guten Konsumstimmung und diese Entwicklung wird sich auch 2011 fortsetzen«, so die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Margret Mönig-Raane. »Die Einzelhandelsbeschäftigten müssen an diesen Erfolgen beteiligt werden, sie sind maßgeblich verantwortlich für die guten Umsätze und die satten Gewinne.«

Gleiches gelte für den Groß- und Außenhandel.

In Hessen haben die Tarifparteien des Einzelhandels in der ersten März-Hälfte bereits zwei Mal ohne Ergebnis verhandelt. Die gekündigten Lohn- und Gehaltstarifverträge laufen dort zum 31. März aus. ver.di fordert eine Erhöhung um 6 Prozent, mindestens jedoch 120 Euro. Die Ausbildungsvergütungen sollen ebenfalls um 6 Prozent steigen.

Ein echtes Geizangebot

In den hessischen Tarifverhandlungen legten die Arbeitgeber am 9. März ein Geizangebot vor: Sie wollen nach drei Null-Monaten die Entgelte gerade mal um 1,5 Prozent erhöhen. Bei einer Laufzeit über 12 Monate entspricht das nur 1,1 Prozent. Die Folge wäre ein empfindlicher Reallohnverlust, der durch die rasant steigenden Benzin- und Lebensmittelpreise noch verstärkt würde. »Mehr Geld gibt's nur mit mehr Bewegung«, heißt jetzt die Devise bis zur nächsten Runde am 20. April. Als »völlig inakzeptabel« beurteilte ver.di-Verhandlungsführer Bernhard Schiederig

das Angebot, das die Arbeitgeber noch mit einer nebulösen »zweiten Komponente« aufstocken wollen. Bedingung wäre, dass die anstehende Anpassung einiger Regelungen des Manteltarifvertrags an das Gleichstellungsgesetz »kostenneutral« bleibt. Ein solche Verknüpfung lehnt ver.di als Mogelpackung ab. Bei der Leiharbeit, die ver.di auf kurzfristige Arbeitsspitzen und Notfälle begrenzen und durch Ausgleichszahlungen tarifgerecht gestalten will, reagierten die Arbeitgeber mit einem klaren Nein.

In Baden-Württemberg wird erstmalig am 28. März verhandelt. ver.di fordert 6,5 Prozent für alle. Wie in anderen Tarifgebieten ist dort eine Befragungsaktion in den Betrieben durchgeführt worden. In Baden-Württemberg gaben nur 2,7 Prozent der Befragten an, dass ihr Arbeitseinkommen gut oder ausreichend ist. Immerhin 60,7 Prozent kreuzten an, dass sie sich für eine Erhöhung der Tarifeinkommen stark machen wollen. Im baden-württembergischen Groß- und Außenhandel fordert ver.di 5,5 Prozent mehr. Erster Verhandlungstermin ist der 4. April (siehe auch Seite 3). **ANDREAS HAMANN**

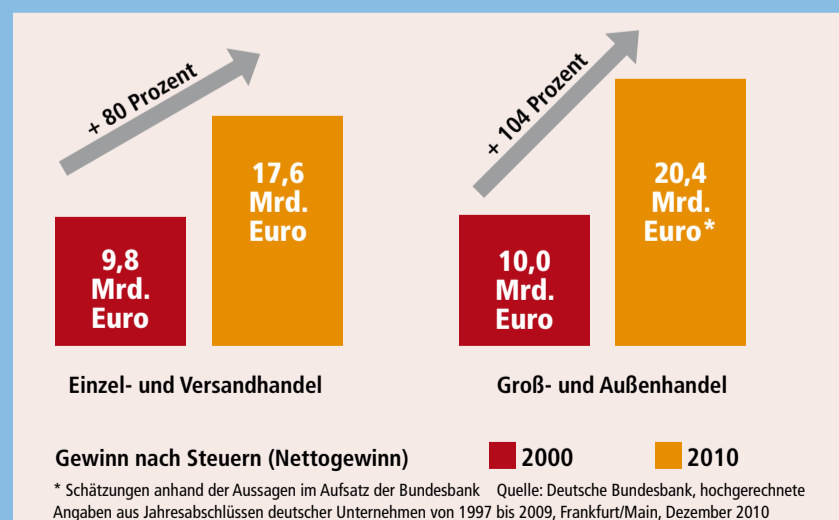
MOMENT MAL!

Es ist geschafft: 2013 geht der Modefilialist Zara Deutschland in die Tarifbindung. Das Tochterunternehmen des spanischen Inditex-Konzerns will dann auch Mitglied im Arbeitgeberverband werden und sich in der Zwischenzeit weiter an den Hamburger Tarifvertrag halten.

Das sind gute Nachrichten; es ist ein großer Erfolg für ver.di und die Betriebsräte bei Zara. Seit nun fast vier Jahren kämpfen wir für die volle Tarifbindung des Unternehmens in Deutschland. In dieser Zeit ist es gelungen, die Anlehnung an den Hamburger Tarifvertrag bei Entgelt und Arbeitszeit zu erreichen. Leider sind die Kolleginnen der sechs Zara-Filialen in den neuen Bundesländern bei der Vergütung von dieser Regelung ausgenommen. Umso wichtiger ist die Ende Februar erzielte Vereinbarung, dass ab 2013 für alle Beschäftigten die Tarifverträge gelten. Ende März werden wir mit Zara eine Vereinbarung abschließen, in der die Einzelheiten der künftigen Tarifbindung geregelt werden; damit haben wir als ver.di wie auch unsere Mitglieder Rechtssicherheit. Das Beispiel zeigt: Ausdauer und Engagement lohnen sich! **ORHAN AKMAN**



SATTE GEWINNE IM HANDEL



DATEN & FAKTEN

► Jammern ist bekanntlich der Großhändler, doch angesichts der Sprünge bei den von 2000 bis 2010 erzielten Nettogewinnen um 80 bzw. 104 Prozent ist das absolut nicht plausibel.

► Auch für 2011 sind satte Gewinne zu erwarten, denn sowohl der Einzelhandel als auch der Groß- und Außenhandel profitieren von dem anhaltenden Konjunkturaufschwung.

► Beispiel Einzelhandel: Auch die Bruttogewinne pro Mitarbeiter/in und Jahr weisen beachtliche Steigerungen aus. Ergaben sich im Jahr 2000 noch 4.622 Euro, so waren es nach einer Prognose des Berliner

WABE-Instituts in 2010 bereits 7.368 Euro.

► Gerade in Tarifrunden behaupten die Arbeitgeber immer wieder, dass die Personalkosten zu hoch seien. Die Fakten sehen völlig anders aus. Nach einer aktuellen Studie der Deutschen Bundesbank sind die Personalkosten im Einzelhandel von Jahr zu Jahr gefallen.

► In den letzten Jahren ist der Personalaufwand (Personalkosten in Prozent vom Umsatz) immer weiter gesunken: Von 14,7 Prozent (1997) auf 11,9 Prozent (2008).

INFOGRAFIK: BLEIFREI

EINZELHANDEL

KURZ & KNAPP

► **VIDEOÜBERWACHUNG:** Die großflächige Kameraüberwachung in Einkaufszentren der ECE-Gruppe, die zum Besitz der Otto-Familie gehört, ist nach Ansicht mehrerer Landesdatenschutz-Behörden rechtswidrig. Es würden Bereiche gefilmt, in denen das weder erlaubt noch notwendig sei, so der Hamburger Datenschutzbeauftragte Caspar. Die Kameras hängen u.a. in Eingängen zu Toiletten und Umkleieräumen. Laut NDR soll das Verwaltungsgericht Hamburg in einem Musterverfahren entscheiden.

► **BESPITZELT:** Bei der im Bahnhofsbuchhandel tätigen Firma Stilke ist eine Betriebsrätin wegen angeblichem Arbeitszeitbetrug fristlos gekündigt worden. Um diesen haltlosen Vorwurf zu begründen, wurden die Kollegin und die anderen Mitglieder des Hamburger Betriebsrates in den letzten Wochen nicht nur in der Arbeitszeit durch eine Detektei überwacht. Dem Betriebsrat liegen entsprechende Überwachungsprotokolle vor. ver.di Hamburg ruft zu Protest-E-Mails an die Geschäftsführung auf (www.handeln-ausgezeichnet.de/aktion/stilke-ueberwacht-betriebsrat).

MEDIA-MARKT AKZEPTIERT DIE WAHL VON BETRIEBSRÄTEN

Es bewegt sich etwas

Wenn bisher Betriebsratswahlen bei Media-Markt anstanden, hieß die Devise von Vorgesetzten »Stören ohne Ende«. Immer wieder sind Versuche, Betriebsräte zu wählen, gescheitert. Nach vielen öffentlichen Aktivitäten und Auseinandersetzungen zeichnet sich jetzt eine positive Trendwende ab. Anfang März hat es ein Gespräch zwischen ver.di und der Media-Saturn-Holding gegeben.

Die Unternehmensleitung in Ingolstadt sagte dabei zu, Betriebsratswahlen in keiner Weise zu behindern. Sollte es künftig Schwierigkeiten durch örtliche Vorgesetzte geben, werde man die Probleme trotz der dezentralen Struktur der Elektronikette unmittelbar abstellen.

Skandal in München war der Auslöser

Aktueller Anlass für das Treffen waren skandalöse Vorgänge in München, die ver.di-Vizechefin Margret Mönig-Raane und der Münchener ver.di-Handelsexperte Dirk Nagel Mitte Februar zum Thema einer Pressekonferenz in Düsseldorf gemacht hatten. Die belegbaren Fakten: Im vorigen Jahr wollten Beschäftigte aus dem Media-Markt München-Euroindustriepark einen Betriebsrat wählen. Daraufhin setzte die örtliche



Keine Panik

FOTO: ARCHIV

Geschäftsführung alle Hebel in Bewegung, um dies zu verhindern. Bei einem Restauranttreffen wurden das Verhalten und die Wortbeiträge einzelner Führungskräfte für die anstehende Wahlversammlung genau einstudiert. »Wir sollten auch Ängste schüren, vor Jobverlust und der Streichung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld«, heißt es in einer eidesstattlichen Versicherung. Aktiver Teilnehmer dieses Treffens war auch Regionalmanager Bruno Herter (ver.di-PUBLIK berichtete).

Tatsächlich wurde das Szenario umgesetzt und die Wahl konnte aufgrund

der Störungen und der Angst der Beschäftigten nicht eingeleitet werden. Später konnte die Betriebsratswahl mit Unterstützung vom Konzernbetriebsrat der Metro AG, deren Tochter Media-Markt ist, durchgeführt werden. Die Behinderungen hörten allerdings nicht auf. Inzwischen sind von den elf Initiatoren der Wahl nur noch fünf im Betrieb. Ein Betriebsratsmitglied wurde mehrfach gekündigt und hatte bereits sieben Gerichtstermine.

ver.di-Vizechefin fordert Normalisierung

»Metro muss sich bekennen und Einfluss nehmen«, hatte Margret Mönig-Raane bei der Pressekonferenz in Düsseldorf nachdrücklich gefordert. Bei allen anderen Tochterunternehmen seien Betriebsräte schließlich seit langem eine Selbstverständlichkeit.

Bei dem Treffen zwischen ver.di und Media-Markt teilte die Unternehmensleitung die Kritik an den Vorgängen in München und äußerte sich grundsätzlich positiv zu Betriebsratswahlen. Bisher gibt es bundesweit in nur zwei der 236 Märkte betriebliche Interessenvertretungen. Wenn Media-Markt seine Zusagen einhält, könnte sich das bald ändern...

ANDREAS HAMANN

WETTBEWERB

Oscar für Betriebsräte

Die Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb« (AiB) vergibt in diesem Jahr erneut den »Deutschen Betriebsräte-Preis«. Es können Projekte aus dem Zeitraum 2009-2011 eingereicht werden. Die Kriterien für die Bewertung der einzelnen Arbeiten sind u.a. die Umsetzbarkeit und Übertragbarkeit der durchgeführten Projekte sowie die Auswirkungen auf den betrieblichen Alltag. Schirmherrin des Preises ist die Bundesministerin für Arbeit und Soziales. Bewerber können sich Betriebsratsmitglieder, komplette Gremien oder auch betriebsübergreifende BR-Kooperationen. Der Preis in Gold ging 2010 an die Betriebsräte von Schlecker für ihren Einsatz gegen den Missbrauch von Leiharbeit. 2009 wurden u.a. die Betriebsräte von Karstadt ausgezeichnet. Das Spektrum der bisherigen Beiträge reichte von Themen wie »Zukunftssicherung« und »Krisenbewältigung« über »Innovative Betriebsratsarbeit«, »Nachhaltigkeit«, »Personalentwicklung« und vieles mehr. Für die Teilnahme am Wettbewerb um den »Betriebsräte-Oscar« genügt eine Kurzbewerbung. Die Frist endet am 30. April.

www.DeutscherBetriebsraete-Preis.de

SOLIDARITÄT

IG Metaller protestieren bei Breuninger

Gegen verschiedene Rechtsverstöße durch das Stuttgarter Warenhausunternehmen Breuninger haben IG-Metall-Betriebsräte aus der Automobilindustrie protestiert. Bei einem Gespräch mit der Geschäftsführung übergaben sie in der zweiten Februarwoche eine Liste mit 300 Unterschriften von Vertrauensleuten der Firmen Daimler und Porsche. Die Metaller forderten Breuninger dazu auf, ein Ende Januar ergangenes Urteil des Stuttgarter Arbeitsgerichtes zu respektieren und eine fristlos entlassene Betriebsrätin weiter zu beschäftigen. Auch ihr Amt als Mitglied des Betriebsrates müsse sie weiter ausüben können. Starke Kritik äußerte die Delegation auch am Verhalten der arbeitgebernahen Betriebsratsspitze, die das Betriebsverfassungsgesetz missachte.

Kündigungen unwirksam

Wie berichtet war die auf der ver.di-Liste gewählte Verkäuferin u.a. wegen eines angeblichen Lauschangriffs bei einer Betriebsratssitzung gekündigt worden. Gleichzeitig warf man ihr vor, eine falsche eidesstattliche Erklärung abgegeben zu haben. Das Gericht wies die Kündigungen als unwirksam zurück. Die Rechtslage ist nach Auskunft von ver.di völlig klar: Unabhängig davon, ob Breuninger in die nächste Instanz geht, kann die Verkäuferin ihr Mandat als gewählte Betriebsrätin ohne Einschränkung wahrnehmen. Dennoch wurde ihr von der Mehrheit des Betriebsrates Anfang Februar die Teilnahme an einer Sitzung verweigert. Der Stuttgarter ver.di-Geschäftsführer Bernd Riexinger hat die Firma Breuninger inzwischen aufgefordert, das Urteil zu akzeptieren und ein normales Verhältnis zu den gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten und zu ver.di aufzubauen.

AHA

BAUMARKTKETTE WECHSELT IN DIE SO GENANNT OT-MITGLIEDSCHAFT



Demonstration in der Saarbrücker Innenstadt

FOTO: RAINER REICHENSTETTER

Konflikt bei Hela um Tarife

Einmal mehr hat sich ein großes Handelsunternehmen aus der Tarifbindung gestohlen: Die Baumarktkette Hela, mittlerweile Tochter von Globus, kündigte bereits im vergangenen September an, ab 1. Januar 2011 keine Tarifleistungen mehr anzupassen, da das Unternehmen im Arbeitgeberverband in die so genannte OT-Mitgliedschaft (ohne Tarifbindung) gewechselt sei.

Inzwischen hat Hela auch Verhandlungen über einen Anerkennungstarifvertrag abgelehnt. »Eine ausgesprochen arrogante Haltung« lege das Unternehmen an den Tag, meint Jürgen Rinke-Oster vom ver.di-Bezirk Koblenz. »Das lassen wir selbstverständlich nicht so gelten.« Bis März (nach Redaktionsschluss) wird die 14-köpfige Tarifkommission gewählt sein, die Hela dann

offiziell zu Tarifverhandlungen auffordern wird. »Sollte der Arbeitgeber das Angebot wieder zurückweisen, werden wir unsere Kampfbereitschaft unter Beweis stellen«, sagt der Gewerkschaftssekretär.

Bereits im Dezember hatten Jürgen Rinke-Oster und Rainer Reichenstetter von der ver.di-Bundesfachgruppe Einzelhandel in einem Brief an Hela klar

gestellt, dass auch nach dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband viele Beschäftigte weiter einen vertraglichen Anspruch auf eine dynamische Tarifbindung hätten. »Das heißt, Sie werden auch 2011 und in den Folgejahren den Arbeitnehmern mit solchen Arbeitsverträgen weiter die noch auszuhandelnden Tarifierhöhungen weitergeben müssen«, hieß es in dem Schreiben. Folge werde eine Spaltung der Belegschaft sein, da für gleiche Arbeit dann unterschiedliche Löhne gezahlt würden.

Nicht das letzte Wort

Der Arbeitgeber zog in seinem Antwortbrief mögliche Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot der Beschäftigten in Zweifel. Wer unter die dynamische Tarifbindung falle, müsse zudem im Einzelfall entschieden werden. »Das wird bestimmt nicht das letzte Wort in dieser Sache sein«, erklärt Jürgen Rinke-Oster. Die Kolleginnen und Kollegen bei Hela werden in den nächsten Wochen zeigen, was ihnen Tarifleistungen wert sind.

GG

METRO VERLAGERT BUCHHALTUNG UND BAUT STELLEN AB

Das Projekt Cora macht wütend

Die vom Metro-Konzern Ende Januar entschiedene Verlagerung von Buchhaltungsabläufen nach Polen und Indien stößt weiterhin auf Widerstand und sorgt für Unruhe. Anfang März trafen sich Betriebsräte und Beschäftigte aus dem Bereich Finanz- und Rechnungswesen in Düsseldorf (siehe Foto).

Nach den Plänen des Metro-Vorstandes sollen drei »Shared Service Center« eingerichtet werden, eines davon in Alzey (Rheinland-Pfalz), wo sich schon jetzt der größte Buchhaltungsstandort der Metro Group und ein Teil der real,-Verwaltung befinden. An anderen Standorten sollen Arbeitsplätze wegfallen.

Brief an Arbeitsminister

Für den real,-Standort kamen mit 120 Beschäftigten würde die Umsetzung des Projektes die Schließung bedeuten. Darauf haben die Betriebsratsvorsitzenden von Metro C&C, Metro AG und real,-SB



Düsseldorf Anfang März: Aktion gegen das Projekt Cora

FOTO: WWW.CORA-NEIN-DANKE.DE

Warenhaus GmbH am Standort Düsseldorf sowie von real,- kamen bereits im Februar in einem Brief an NRW-Arbeitsminister Schneider aufmerksam gemacht. Die Kolleginnen und Kollegen der Buchhaltungsbereiche in Düsseldorf wüssten bisher nur, dass sie betroffen sind, jedoch nicht in welchem Ausmaß. »Wir möchten Sie bitten, uns weiterhin im Kampf um den Erhalt unserer Arbeits-

plätze in NRW zu unterstützen«, heißt es in dem Brief der Betriebsräte, die vom Metro-Konzern konkrete Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung erwarten. Nach ihren Angaben drohe vielen Betroffenen durch das Projekt Cora der soziale Absturz. Weltweit seien 1.500 Stellen gefährdet. Dies gelte es zu verhindern.

AHA

www.cora-nein-danke.de

DIE SUPERREICHEN

Aldi-Gründer milliardenstark

1.210 Dollar milliardäre zählt die neueste Forbes-Liste der Superreichen – mehr als jemals zuvor. An der Spitze liegt der Mexikaner Carlos Slim Helú (Telekommunikation) mit einem geschätzten Vermögen von 74 Milliarden Dollar deutlich vor Microsoft-Gründer Bill Gates mit 55 Milliarden. Aldi-Mitgründer Karl Albrecht schaffte es mit 25,5 Mrd. Dollar auf den zwölften Rang. Aus dem bundesdeutschen Handel sind weiterhin Otto-Aufsichtsratschef Michael Otto (16,6 Mrd. Dollar; Rang 38) sowie die Familie des verstorbenen Aldi-Mitgründers Theo Albrecht (14,4 Mrd. Dollar; Rang 48) in der Liste vertreten. In der Bundesrepublik hat die Anfang März veröffentlichte Liste insgesamt 11 Dollar-Milliardäre ermittelt, von denen es acht unter die Top 100 geschafft haben.

SELBSTBEWUSST IN DIE TARIFRUNDE IM GROSS- UND AUSSENHANDEL

GROSS- UND AUSSENHANDEL

KURZ & KNAPP

► **UMSÄTZE 2010 GESTIEGEN:** Wie das Statistische Bundesamt Ende Januar mitteilte, stiegen die Umsätze im Großhandel im Jahr 2010 um 11,3 Prozent nominal und um 6,0 Prozent real. Für 2011 rechnet der Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA) mit einem realen Umsatzplus von um 2,5 Prozent.

► **5 PROZENT GEFORDERT:** Die ver.di-Tarifkommission für die Agravis-Mischfuttergesellschaften fordert in der diesjährigen Tarifrunde u.a. eine Anhebung um 5 Prozent. Der erste Verhandlungstermin fand nach Redaktionsschluss am 18. März statt.

► **BAYWA:** Mitte Februar hat die ver.di-Tarifkommission ihre Forderungen für die BayWa-Beschäftigten aufgestellt: u.a. 120 Euro mehr im Monat (Azubis 40 Euro), einen Mindesttariflohn von 1.500 Euro sowie die Anpassung der Ost- an die Westentgelte.

Es gibt keinen Grund zur Bescheidenheit

Schon in diesem Jahr sollen die Umsätze im bundesdeutschen Groß- und Außenhandel nahezu das Niveau des Boomjahrs 2008 erreichen – und die Gewinne sprudelten sogar in der Zeit der Wirtschaftskrise üppig. Es gibt also in der diesjährigen Entgelttarifrunde etwas an die Beschäftigten zu verteilen, darin waren sich die Teilnehmer/innen der Tarifkoordinierungskonferenz am 9./10. Februar in Göttingen einig.

Offensiv und zügig

»Zügig verhandeln, wirkungsvolle Aktionen vorbereiten und keinesfalls von den Arbeitgebern in die Defensive drängen lassen«, fasste Uwe Erschens, Leiter der ver.di-Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel, zentrale Ergebnisse der Arbeitsgruppe Tarif zusammen. Anders als vor zwei Jahren werde es in diesem Jahr keine Tarifrunde Handel geben, was eine punktuelle Zusammenarbeit mit den Kolleg/innen aus dem Einzelhandel nicht ausschließe. »Wichtig ist für uns eine eigene, abgestimmte und klare Strategie.« Sollten die Arbeitgeber – wie vor zwei Jahren – wiederum versuchen, die Entgeltverhandlungen mit Zusatzforde-

rungen zu belasten, werde ver.di entsprechend reagieren. Argumente für eigene weitere Forderungen jedenfalls gibt es genug.

Daneben bestand bei den Teilnehmer/innen der Konferenz auch Einvernehmen, dass mögliche Angebote der Arbeitgeber, die Entgelte »freiwillig« zu erhöhen, produktiv für die Tarifrunde genutzt werden sollten. »So lange ein Angebot tariflich fixiert wird, können wir damit leben«, sagte Margret Mönig-Raane, stellvertretende ver.di-Vorsitzende und Leiterin des Bundesfachbereichs Handel. Nur auf unverbindliche Vorweghebungen

sollten sich Belegschaften nicht einlassen. Ein möglichst früher Abschluss soll allerdings verhindern, dass es überhaupt zu solchen Offerten komme.

Am ersten Tag der Konferenz hatten Bert Warich vom Wabe-Institut Berlin und Norbert Reuter vom Bereich Wirtschaftspolitik beim ver.di-Bundesvorstand Vorträge zur aktuellen Wirtschaftslage gehalten. Bert Warich zeigte auf, dass die Umsätze im Groß- und Außenhandel bereits 2010 mit 826,7 Milliarden Euro bereits wieder ein sehr hohes Niveau erreicht hätten. Die Gewinnmargen waren selbst im Kri-

senjahr 2009 überdurchschnittlich. Norbert Reuter erläuterte, wie negativ sich die Politik der zurückliegenden Jahre insbesondere auf dem Arbeitsmarkt ausgewirkt hat: Aus gut bezahlten Vollzeitstellen wurden zunehmend miserabel entlohnte Mini- oder Teilzeitjobs. Vom aktuellen Aufschwung profitiere vor allem die Exportindustrie. Jedoch müsse auf mittlere Sicht für ein nachhaltiges Wachstum auch die Binnen-nachfrage stabilisiert werden. Und dazu gehörten untrennbar angemessene Entgelterhöhungen.

Im März werden die Landestarifkommissionen zusammenkommen, um über die konkreten Forderungen und Strategien für die bevorstehende Tarifrunde im Groß- und Außenhandel zu entscheiden. Das Motto für alle lautet dabei: »Gute Arbeit hat ihren Preis«.

GU DRUN GIESE



KEIN ÜBERTARIFLICHES URLAUBS- UND WEIHNACHTSGELD MEHR AB 2014

Metro C+C baut Sonderzahlungen ab

Wer freut sich nicht über eine unerwartete Lohnerhöhung? Viele Beschäftigte des größten deutschen Cash-and-Carry-Unternehmens Metro-C+C jedenfalls glaubten im Januar noch an einen Akt der Großzügigkeit, als sie auf ihrer Monatsabrechnung ein nettes Plus zum üblichen Entgelt vorfanden. Doch schnell stellte sich heraus, dass das vermeintliche Geschenk nichts anderes als eine Mogelpackung ist. Statt mehr werden die Kolleg/innen bei Metro-C+C demnächst sogar weniger Geld von ihrem Arbeitgeber bekommen.

»Metro baut bis 2014 Stück für Stück das übertarifliche Weihnachts- und Urlaubsgeld ab«, erklärt Siegmund Roder, der zuständige Betreuungssekretär in der ver.di-Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel. 2011 bis 2013 wird die jährliche Sonderzahlung – die individuell je nach Betriebszugehörigkeit variiert – durch zwölf geteilt und jeweils monatlich mit der Gehaltsabrechnung überwiesen. »Der Haken an der Geschichte ist nur, dass diese Zahlung mit den kommenden Tarifierhöhungen zu 50 Prozent

verrechnet werden kann und sicherlich auch wird.« Ausgenommen bleiben 2011 lediglich die Beschäftigten, für die Beträge bis zu 30 Euro monatlich gezahlt werden. Ab 2012 gilt die Anrechenbarkeit von 50 Prozent der Tarifierhöhungen dann für alle. 2014 wird die übertarif-

liche Leistung mit 100 Prozent angerechnet, so dass sie faktisch ausläuft.

Im November 2010 sah es sogar so aus, als ob Metro die Sonderzahlungen zum 1.1.2011 komplett einstellen würde. Hintergrund dafür war die neue Situation nach der Verschmelzung mit

C+C Schaper: Die übernommenen Kolleg/innen sollten kein übertarifliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhalten. Sollte der GBR darauf bestehen, drohte der Arbeitgeber mit sofortiger Kündigung der Gesamtbetriebsvereinbarung »Freiwillige Sonderzahlung«. So vereinbarte der GBR die Beschränkung der Sonderzahlung auf die Metro-C+C-Beschäftigten sowie den Abbau der Leistung bis 2014. »Hier wird einmal mehr deutlich, dass nur tarifliche Leistungen wirklich sicher sind«, betont Siegmund Roder. »Gerade deshalb ist es enorm wichtig, in dieser Tarifrunde für eine ordentliche Tarifierhöhung zu kämpfen.«

Einen Erfolg verzeichneten die Betriebsräte bei der künftigen Repräsentanz der ehemaligen Schaper-Beschäftigten im GBR der Metro-C+C. Durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung wurde sichergestellt, dass sie hier künftig mit drei Mitgliedern vertreten sein werden. Siegmund Roder: »Das ist begrüßenswert, zumal es sich um eine freiwillige Vereinbarung handelt.«

GU DRUN GIESE



Das soziale Klima im Metro-Konzern kühlt sich ab
FOTO: ANDREAS HAMANN

SOLIDARITÄT

Brigitte Dittmann spendet Abfindung

Eigentlich wäre Brigitte Dittmann noch ein Jahr als Arbeitnehmervertreterin im Aufsichtsrat bei Anzag geblieben. Doch nach der Mehrheitsübernahme durch Alliance Boots sollte das Gremium um jeweils zwei Sitze verkleinert werden. Brigitte Dittmann erhielt ein finanzielles Angebot für eine vorzeitige Rückgabe des Mandats, doch: »Rauskaufen lassen wollte ich mich nicht.« Stattdessen einigte sie sich mit der Anzag, dass diese Summe – immerhin 60.000 Euro – nun in die Hamburger Pensionskasse fließen. So haben letztlich all ihre Frankfurter Kolleg/innen etwas davon. Zum 1. Juni geht Brigitte Dittmann nach 47 Jahren bei der Anzag zudem um einige Monate vorgezogen in den Ruhestand.



GG

BAUNAHE DIENSTLEISTUNGEN IM AUFWÄRTSTREND

Arbeitsplatzabbau trotz guter Geschäfte

Nach den krisenbedingten Einbrüchen im Jahr 2009 haben sich die aus Baustoffhandel, Elektrofachhandel und Sanitär-Heizungs-Großhandel bestehenden baunahen Dienstleistungen rasch wieder erholt. Der Fachhandel mit Baustoffen, geprägt von den Branchengrößen St. Gobain/Raab Karcher, BayWa und Agravis/RWZ, profitierte 2010 insbesondere von staatlichen Förderprogrammen.

Doch trotz der guten Auftragslage wird die Zahl der Arbeitsplätze im Baustoffhandel in diesem Jahr um voraussichtlich 6.000 auf 710.000 verringert. ver.di's vorrangiges Ziel für diese Teilbranche ist, dass die Tarifverträge des Groß- und Außenhandels angewendet werden oder überhaupt eine Tarifbindung erreicht wird, so Rolf Mootz, der in ver.di für diesen Bereich zuständig ist.

Diese Aufgabe stellt sich beim Elektrofachhandel nicht, da die Unternehmen in der Regel tarifgebunden sind und die Tarifverträge auch anwenden. Hier setzen die umsatzstarken Marktführer Sonepar, Rexel und Hagemeyer kürzlich ein Strategiekonzept zugunsten

der Sonepar-Gruppe um. Rolf Mootz: »Vermutlich werden sich die Unternehmen nun konsolidieren. Wir legen unseren Schwerpunkt in nächster Zeit auf die betriebsrätliche Arbeit.«

Umsätze recht stabil

Auch im Sanitär- und Heizungs-Großhandel sind die Umsätze recht stabil. Gleichwohl ist auch diese Teilbranche

von anhaltendem Beschäftigungsabbau gekennzeichnet. Von 2000 bis 2009 sank die Zahl der Mitarbeiter von 384.000 auf 271.000. Außerdem, so berichtet Rolf Mootz, gebe es im Sanitär- und Heizungs-Großhandel Verstöße gegen Manteltarifverträge, vor allem bei der Arbeitszeit. »Gemeinsam mit den vielen neu gewählten Betriebsräten engagieren wir uns hier für die Einhaltung der Tarifverträge.«

GG



Bei Raab Karcher und den anderen Branchengrößen machten sich die staatlichen Förderprogramme im vergangenen Jahr stark bemerkbar
FOTO: SAINT-GOBAIN, FRANKFURT/MAIN

SPEDITEUR BEKAM DIE GUTEN TOUREN

Korruption bei Lekkerland!

Es hört sich an wie eine Schmierkomödie und entspricht doch der Realität: Der inzwischen aus seiner Position ausgeschiedene Fuhrparkleiter von Lekkerland im rheinischen Frechen ließ sich vom Chef der Spedition Keiser einen luxuriösen Leihwagen finanzieren. Die Spedition durfte – rein zufällig – fünf besonders lukrative Touren für Lekkerland fahren. Einen Zusammenhang bestritten die Beteiligten.

»Nicht leugnen konnte der frühere Fuhrparkleiter, dass er den vom Spediteur bezahlten Leihwagen gefahren hat. Mitte Februar hat er nun seine Stelle gekündigt«, sagt Guido Meinberger, Betriebsratsvorsitzender bei Lekkerland Frechen. Doch nach wie vor fahre die Spedition Keiser für das Unternehmen. Der Betriebsrat will das nicht hinnehmen. »Es geht nicht an, dass er trotz der Bestechung weiter von Lekkerland Aufträge erhält, während Stück um Stück unsere Fahrer verdrängt werden.«

Erst Ende November 2010 hat das Convenience-Unternehmen die Kleinlogistik am Standort Frechen dicht gemacht. Zwar konnte einer der Fahrer als

Kommissionierer in Oberhausen übernommen werden und gehört ein weiterer dem Betriebsrat an, so dass er weiterarbeiten kann. Doch sieben Stellen sind unwiderruflich weggefallen.

Und das ist erst der Anfang, befürchtet ver.di-Expertin Astrid Rogge-Musall. »Lekkerland hat bereits im vergangenen April einen Test in Oberhausen gestartet, bei dem Kleinstkunden nicht mehr durch die eigene Logistik, sondern durch einen Paketdienst beliefert werden.« Das System soll in fünf weiteren Niederlassungen eingeführt werden. Auswirkungen habe die Auslagerung auf einen Paketdienst – derzeit ist das DHL – freilich auf alle Niederlassungen. »Überall fallen auf diese Weise Warenumsatz und auch Touren weg.« So sei weiterer Personalabbau zu befürchten.

Der GBR und ver.di verhandeln bereits seit Herbst 2010 mit dem Arbeitgeber über einen Interessenausgleich – bisher ohne Erfolg. »Aber wir bleiben dran«, betont Astrid Rogge-Musall. »Der Einsatz von Speditionen muss zurückgedrängt, die Sicherung der Beschäftigten vorangebracht werden.«

GG

AUSGEZEICHNET

Betriebsrat erhält Präventionspreis

Vorbeugen ist besser als Heilen. Diesem Grundsatz getreu zeichnet die Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution (BGHW) jährlich Mitgliedsunternehmen für besonders gelungene Projekte im Arbeits- und Gesundheitsschutz mit einem Präventionspreis aus. Einer der elf Hauptpreise bei der Prämierung 2010 ging an den Betriebsrat von Rewe/Penny in Lehrte, der ein ganzheitliches Konzept zur Prävention und Nachsorge bei Raubüberfällen entwickelt hat (siehe Interview). »Gegliedert in die Punkte Gefährdungsbeurteilung, technische Maßnahmen, Sensibilisierung und Nachsorge wird eine beispielhafte und auch auf andere

Unternehmen übertragbare Konzeption vorgestellt, wie der Problematik Raubüberfälle/Übergriffe und den daraus resultierenden Traumatisierungen von Versicherten entgegen gewirkt bzw. begegnet werden kann«, urteilte die Jury. Zu den weiteren Preisträgern gehören u.a. die Rewe Zentral AG für ein Präventionskonzept zur Reduzierung von Beschwerden durch erhöhte körperliche Belastung von Beschäftigten in Supermärkten, die Auszubildenden der Rewe Dortmund Großhandel eG für das Filmprojekt »Inventurkorb« – einer Arbeitsbühne für den Staplereinsatz –, die BayWa AG für ein neues Verfahren zum Anbringen von Kantenschutzhaltern und Ikea Deutschland für die Entwicklung einer Sicherheitskappe für Netzstecker. Erstmals wurden die Preise nicht in Kategorien unterteilt, sondern gleichwertig verliehen und jeweils mit 5.000 Euro dotiert. Die Verleihung fand Anfang November 2010 in Eltville statt. **GG**



NACH GEFRAGT

»Vorbeugung hilft allen«

INTERVIEW MIT UWE SCHREINER, BETRIEBSRATSMITGLIED DER REWE MARKT GMBH/PENNY MARKT

Ein bewaffneter Raubüberfall auf die eigene Filiale gehört zum Schlimmsten, was Discounterbeschäftigten passieren kann. Um hier wirksam gegenzusteuern, entwickelte der Betriebsrat von Penny in Zusammenarbeit mit Fachkräften des Unternehmens und Experten im niedersächsischen Lehrte ein Konzept zur Prävention und Nachsorge bei Raubüberfällen. Dafür gab es einen Hauptpreis der Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution beim Präventionspreis 2010. Betriebsratsmitglied Uwe Schreiner erzählt, wie die Idee für das Konzept entstand und wie viel davon inzwischen umgesetzt ist.



Uwe Schreiner

Was war der Auslöser für die Erarbeitung eines Präventionskonzepts bei Penny?

UWE SCHREINER: Wir mussten vor fünf Jahren feststellen, dass die Zahl der

Überfälle gestiegen war. Zunächst haben wir dann begonnen, die Nachsorge auszubauen, so dass die betroffenen Kolleginnen und Kollegen innerhalb von 48

Stunden eine psychologische Akutbetreuung erhalten, wenn sie das wollen. Außerdem haben wir eine Alarmkette entwickelt, die gewährleistet, dass unmittelbar nach einem Überfall ein zuständiger Außendienstler sofort in die Filiale fährt und dort alle erforderlichen weiteren Maßnahmen einleitet. Unterstützung hatten wir dabei durch die Berufsgenossenschaft und die Firma Terapon, die auf die Opferbetreuung spezialisiert ist.

Welche Elemente gehören noch zum Präventionskonzept?

SCHREINER: Zur Prävention gehört aus unserer Sicht vor allem, das Bewusstsein

zu schaffen und sie zu sensibilisieren, dass Überfälle immer möglich sind. Deshalb haben wir einen sehr realitätsnahen, 33 Minuten langen Präventionsfilm gedreht, der schon jetzt bei Schulungen eingesetzt wird. Umgesetzt sind schon ein Tresor-im-Tresor-System, das nur gemeinsam von einem Filialmitarbeiter und dem Geldtransportfahrer geöffnet werden kann, Videokameras im Eingangsbereich sowie ein farblich markiertes Messband an der Eingangstür, das eine recht exakte Größenbestimmung von Tätern ermöglicht, Tür-codeschaltungen, bessere Ausleuchtung der Außenbereiche etc. Manchmal müssen einfach nur bestimmte Regeln beachtet werden: Wir haben festgestellt, dass oft die Bürotür offen steht, wenn dort Geld gezahlt wird. Deshalb werden dort Tür-Alarmgeräte angebracht, die sich nur dann ausschalten, wenn die Tür geschlossen wird. Seitdem sind die Türen wirklich zu

Wie weit ist die Umsetzung des Konzepts? Und wie sieht es mit den Kosten aus?

SCHREINER: Wir haben zunächst im Raum Lehrte/Hannover begonnen, wollen aber das Konzept bundesweit umsetzen. Dabei gibt es klare Prioritäten. Wir haben Penny-Märkte in sozialen Brennpunkten, die sind heute schon hoch ausgerüstet. Selbstverständlich kann bei rund 5.000 Filialen nicht alles auf einmal geschehen, das ist uns auch klar. Die Rewe-Gruppe steht allerdings hinter dem Konzept und ist bereit, in Sicherheit wie auch in die Schulung der Beschäftigten zu investieren. Pro Markt betragen die Kosten ca. zwischen 3.000 und 5.000 Euro. Am Ende wird sich die Investition aber rechnen, denn jeder Überfall, der verhindert wird, lohnt auch den Aufwand.

INTERVIEW:
GUDRUN GIESE

EINSATZ VON BETRIEBSÄRZTEN UND FACHKRÄFTEN FÜR ARBEITSSICHERHEIT IM BETRIEB

Wichtige neue Vorschrift in Kraft

Seit dem 1. Januar ist eine neue Unfallverhütungsvorschrift in Kraft, die den Einsatz von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit regelt. Mit der DGUV Vorschrift 2 ändern sich die Vorgaben zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung in den Betrieben. Sie bietet auch im Einzelhandel und im Groß- und Außenhandel gute Möglichkeiten für die Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen. An der Erarbeitung waren die gewerkschaftlichen Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter in der Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution (BGHW) mit großem Engagement beteiligt.

»Für Betriebsräte ergeben sich mit der neuen Vorschrift mehrere Chancen«, heißt es in einer aktuellen ver.di-Infor-

mation. »Es ist Gelegenheit, konkrete betriebliche Erfahrungen mit dem Einsatz von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit auszuwerten und wenn erforderlich, zu verbessern. Dazu bietet die Vorschrift eine gute systematische Grundlage. Jetzt lassen sich auch Beratungs- und Unterstützungsleistungen einfordern, die sich auf neuere Gesundheitsgefährdungen beziehen.«

Neukonzeption der Regelbetreuung

Die Neukonzeption der so genannten Regelbetreuung für Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten ist das wesentliche Element der Vorschrift. Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung setzt sich künftig aus zwei Kompo-

nenten zusammen: Der Grundbetreuung, für die in der neuen Vorschrift verbindliche Einsatzzeiten vorgegeben werden und dem betriebspezifischen Betreuungsanteil, der von jedem Betrieb selbst zu ermitteln ist. Auf das bestehende Mitbestimmungsrecht wird in der Unfallverhütungsvorschrift ausdrücklich hingewiesen.

Mitbestimmungsrecht anwenden und nutzen

ver.di empfiehlt den Betriebsräten, eigene Forderungen und Begründungen für betriebspezifische Einsatzzeiten zu erarbeiten und mit dem Arbeitgeber eine entsprechende Betriebsvereinbarung auszuhandeln. Umfangreiches Material zur neuen DGUV Vorschrift 2 finden Betriebsräte und andere Interessierte auf der Homepage der Berufsgenossenschaft BGHW – z.B. FAQ's, den Wortlaut der Vorschrift und gute Handlungshilfen: www.bghw.de



ÜBER DIE »ZEIT NACH HERTIE« BERICHTET EIN EHEMALIGER KOLLEGE AUS DER BERLINER TURMSTRASSE

Schlüssel rum und aus?

Mehrere Traditionsfirmen sind in letzter Zeit aus dem Einzelhandel verschwunden, zum Beispiel Hertie. Wie ist es eigentlich den direkt betroffenen Kolleginnen und Kollegen ergangen? Ein langjähriger Beschäftigter aus der früheren Hertie-Filiale in der Berliner Turmstraße berichtet:

Im Unterbewusstsein war er ja schon fest verankert, der Tag an dem Hertie den Verkauf einstellen würde, doch der Mensch ist ja ein wahrer Kämpfer im Verdrängen. Dann war er aber da, der letzte Tag, ein Sonnabend im September 2009. Der letzte Kunde ging und die Türen schlossen sich für immer. Ein paar Tage zum Verpacken der Restbestände. Die eine oder andere Träne floss noch bei der Verabschiedung von den Kolleginnen und Kollegen, dann schloss sich auch hinter der letzten Kollegin die Tür des Personaleingangs.

Für viele begann nun das gefürchtete Leben nach Hertie. Nur wenigen war es schon in den Monaten des Insolvenzverfahrens und dem absehbaren Ende von Hertie gelungen, einen neuen Arbeitsplatz zu bekommen. Die meisten jedoch, die weit über 20 Jahre oder gar ihr ganzes Berufsleben in der Firma verbracht hatten, waren wie gelähmt und wollten nicht glauben, dass das Ende »ihres« Unternehmens kommen würde.

Wie oft war schon von der Schließung ihres Standortes aus wirtschaftlichen Gründen die Rede. Irgendwann, vor langer Zeit, wurde Hertie von Karstadt gekauft. Dieses Unternehmen sortierte erst einmal die Perlen und dann stand am Haus in der Turmstraße noch immer Hertie, obwohl schon seit vielen Jahren kein Hertie mehr drin war. Irgendwann kam aber doch die Entscheidung, die alten Buchstaben von der Fassade zu holen und durch die von Karstadt zu ersetzen. Wieder wurde tief Luft geholt und durchgeatmet. Die Luft hielt aber nicht lange an.

Nur Luftschlösser

Alle Häuser unter 8.000 m² Verkaufsfläche wurden an den englischen Investor Dawney Day veräußert. Zuerst liefen die Häuser unter Karstadt Kompakt, dann kam man auf die glorreiche Idee, den guten alten Namen Hertie wieder hervorzuholen. Da man aber wieder klein anfang, schrieb man hertie nun auch in kleinen Lettern und schnell merkten die Beschäftigten, dass es nicht wieder an der Zeit war Luft zu holen, sondern dass hier nur Luftschlösser gebaut wurden. Es kam, wie es kommen musste, auch diesem Unternehmen ging sehr schnell die Luft aus und das Insolvenzverfahren

nahm bis zum endgültigen Ende seinen Lauf.

Dieser Lauf führte dann für die Beschäftigten zu allererst zum Job-Center. Dort erfuhren die zumeist gelernten Einzelhandelskaufleute in der Regel viel Freundlichkeit und Hilfe. Zwar nicht die erhoffte, nämlich einen neuen Arbeitsplatz mit möglichst den gleichen tarifvertraglichen Konditionen, sondern die Hilfe war dergestalt, dass sich alle einem Bewerbungstraining unterziehen durften. Dann folgten die üblichen Weiter-

bildungsmaßnahmen, wie PC-Schulungen und weiterführende in Word und Excel etc.

Was nur selten geboten wurde, waren Arbeitsplätze und wenn, dann in der Form von Teilzeitangeboten von drei Stunden, unbezahlte Praktikumsplätze von einem Tag bis zu einer Woche, Aushilfsjobs für vier Wochen in Teilzeit und Stundenlöhnen von 6 Euro und ähnliche Grausamkeiten. Da die ehemaligen Kolleginnen und Kollegen vielfach weiterhin in privatem Kontakt standen, stellte sich

schnell heraus, dass diese Jobs immer wieder angeboten wurden. Da jeder Arbeitssuchende auch nachweisen muss, dass er sich fleißig um Arbeit bemüht, bleibt oft keine andere Wahl, als sich bei solchen »Arbeitgebern« zu bewerben.

Da gehören sie nicht hin ...

Mangels Masse an »vernünftigen« Arbeitsplätzen werden auch schon mal Jobs als Putzkraft oder als Hilfsarbeiter angenommen. Besser sind da schon Arbeitsplätze in Museums-Shops oder als Briefzusteller bei der Post. Vielleicht ist das alles besser, als zu Hause zu sitzen und auf den Tag zu warten, an dem das Arbeitslosengeld I ausläuft. Wer dann zum Kreis derer gehört, die Hartz IV beziehen, ist so ein armer Teufel, der von uns, die einen Arbeitsplatz haben oder aus Altersgründen keinen mehr brauchen, so gern mal von oben herab angesehen wird. Doch waren das nicht die Kolleginnen und Kollegen, mit denen wir früher so fleißig zusammen gearbeitet haben?

Letztendlich bleibt festzustellen, dass nicht nur verfallende Gebäude zurück bleiben. Es haben nicht nur viele Kunden eine gute Einkaufsmöglichkeit verloren. Zurückgeblieben sind auch viele, die in der Mitte oder so ziemlich am Ende ihres Arbeitslebens in einer Ecke unserer Gesellschaft stehen, in die sie ohne eigenes Verschulden geraten sind und wo sie selbstverständlich auch nicht hingehören. **U.M.**



FOTO: RENATE KOSSMANN