

ver.di

HANDEL

Informationen aus Einzel- und Großhandel

NR. 2 11. JAHRGANG
JULI 2012

INHALT

► **REKORDGEWINNE:** Für 2012 peilt der Groß- und Außenhandel 26 Mrd. Euro an, auch die Beschäftigten sollen davon profitieren **Seite 3**

► **NECKERMANN:** Viele der Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz verlieren sollen, kämpfen mit Streiks um Abfindungen **Seite 4**

Die nächste Beilage »Handel« erscheint im September 2012

IMPRESSUM

Herausgeber: Stefanie Nutzenberger, 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



POLITIK VERSAGT: Was immer von Schlecker übrig bleiben sollte, es wird nichts mehr mit dem Unternehmen von einst zu tun haben, in dem die Schlecker-Frauer – unterstützt von ver.di und mit viel Erfolg – jahrelang für soziale und tarifliche Standards gekämpft haben. Die Ausgangslage bei Insolvenzeröffnung im Januar war schon sehr prekär, aber letztlich hat die Politik – insbesondere durch das von Bundeswirtschaftsminister Rösler (FDP) durchgesetzte Nein zu einer Bürgschaft für eine Transfergesellschaft – maßgeblich dafür gesorgt, dass die von Anton Schlecker heruntergewirtschaftete Drogeriekette keine Chance mehr hat (Siehe Seite 2). Dadurch werden viele Kolleginnen und Kollegen in große Existenznöte gedrängt. Sie alle haben auch weiterhin unsere Solidarität verdient!

FOTO: CHRISTIAN V. POLENTZ/TRANSIT

STARTSCHUSS FÜR EIN WICHTIGES DEMOGRAFIE- UND TARIFPROJEKT

Gute Chancen für gute Tarifverträge

Der demografische Wandel verschont keine Branche. Deutschland wird älter und schrumpft. Das Durchschnittsalter der Belegschaften wächst. Auch im Handel. Die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Nachwuchs werden größer. Noch wichtiger wird die Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem: Um den Einzel-, Groß- und Außenhandel auch für junge Leute attraktiver zu machen und weil bei vielen die Pflegeverpflichtungen gegenüber Angehörigen zunehmen. Das alles bringt einen rasant wachsenden Handlungsdruck mit sich. »Gleichzeitig aber auch große Chancen, um die Arbeit mit Hilfe von Tarifverträgen zielgerichtet besser zu gestalten«, wie ver.di-Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger betont. Sehr deutlich zeigte sich dies, als jetzt der Startschuss für ein hochkarätiges Demografie- und Tarifprojekt fiel, an dem die Gewerkschaft ver.di und die Arbeitgeberverbände HDE (Einzelhandel) und BGA (Groß- und Außenhandel) maßgeblich beteiligt sind.

Bei der Auftaktkonferenz für das Projekt »ZusammenWachsen – ArbeitGestalten« am 20. Juni in Berlin mit über 200 Beteiligten – darunter etwa ein Viertel aus Unternehmen wie Galeria Kaufhof, Karstadt, Rewe, Penny, Metro, Edeka, Otto-Versand, Hermes, Ikea, real-, Kaufland, Handelshof, Tengelmann, Elektro



Großhandel, Thalia und von Sanacorp, Phoenix, Anzag (alle Pharmagroßhandel) – wurden Branchennetzwerke in fünf verschiedenen Dienstleistungsbranchen gegründet, eines davon für den Handel. »Der zu erwartende Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um gut fünf Millionen in den kommenden 15 Jahren macht deutlich: Die Zeit drängt, es muss gehandelt werden«, so Projektleiterin Tatjana Fuchs vom Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES). In den Statements der Arbeitgeberspitzen Heribert Jöris

(HDE), Rainer Marschus (Metro AG) und Gerhard Handke (BGA) zur Bewältigung des demografischen Wandels und den ver.di-Forderungen zu dem Thema gab es sehr viel Übereinstimmendes.

Stichworte sind qualitativ hochwertige Ausbildungen und sichere Übernahmen, attraktivere, familienfreundliche, gesundheits- und lernförderliche Arbeitsbedingungen als Perspektive für Frauen und Männer, besseres Führungsverhalten, Minimierung des Arbeitsdrucks, altersgerechte Laufbahnplanung, lebenslange Qualifikation, mehr Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Arbeit, ausreichende Altersversorgung.

Stefanie Nutzenberger: Jetzt müssen Taten folgen

»Es ist positiv, dass sich die Verbände so klar positionieren und die Arbeit anders gestalten wollen«, sagte Stefanie Nutzenberger als für den Handel zuständiges ver.di-Vorstandsmitglied. »Doch die Realität im Handel hier und jetzt ist eine andere. Es gibt viele Minijobs und

Fortsetzung auf Seite 2

MOMENT MAL!

Seit Jahren gibt es deutlich weniger Ausbildungsplätze als Ausbildungsplatz-Suchende. Viele Jugendliche stehen auf dem Schlauch. Dieses Missverhältnis ist krass und schafft Frust. Allerdings ist jetzt schon klar, dass sich die Situation völlig drehen wird. Der demografische Wandel, wird den Handel noch stärker treffen als es sich jetzt schon abzeichnet – wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert wird. Hier gibt es zentralen Handlungsbedarf.



Der Handel wird sich dem Wettbewerb um BewerberInnen stellen müssen. Dafür braucht er gute Argumente. Und er wird aufpassen müssen, dass junge Fachkräfte nicht in andere Dienstleistungsbranchen abgeworben werden. Das kann nur heißen, dass die Qualität der Ausbildung hochwertiger und die Arbeit attraktiver für Jugendliche werden muss. Dazu gehören viele Maßnahmen. Doch ein allererster Schritt sollte eine Übernahmegarantie in ein unbefristetes Vollzeitverhältnis sein. Das wäre eines der besten Argumente, damit Jugendliche ihren beruflichen Weg im Handel suchen.

STEFAN NAJDA

FÜR EINE VERBINDLICHE TARIFLICHE UNTERGRENZE IM EINZELHANDEL

Mindestlohn bleibt hochaktuell

Dem Skandal, dass rund 300.000 Beschäftigte in tariflosen Betrieben des Einzelhandels weniger als fünf Euro pro Stunde bekommen, muss nach Auffassung von ver.di so schnell wie möglich ein Ende bereitet werden. »Wir verfolgen weiter das Ziel, dass künftig kein einziges Unternehmen mehr Dumpinglöhne zahlen kann«, betont Stefanie Nutzenberger, für den Handel zuständiges Bundesvorstandsmitglied. »Deshalb fordern wir die Arbeitgeber des Einzelhandels auf, endlich die Voraussetzungen für den Abschluss eines Branchentarifvertrages Mindestlohn zu schaffen, der für alle

verbindlich sein wird.« Hintergrund: Ende Mai war eine Studie des IAB-Instituts veröffentlicht worden, wonach weniger als die Hälfte der Einzelhandels-



2010 erhielten gut 170.000 Haushalte mit Erwerbseinkommen im Handel Arbeitslosengeld II.

beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung arbeiten. Das hatte für Irritationen auch in den Medien gesorgt, denn die »Schallmauer« von 50 Prozent ist Voraussetzung dafür, dass ein Mindestlohn-Tarifvertrag vom Bundesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt werden kann. ver.di hat von Anfang an die Position vertreten, nur dann zu verhandeln, wenn ein zuverlässiger Nachweis über diese Quote vorliegt.

Gegenwärtig werden die Zahlen der IAB-Studie geprüft. Sowohl die Gewerkschaft als auch der Arbeitgeberverband haben starke Zweifel, dass die gemach-

ten Erhebungen repräsentativ sind. »Der HDE ist immer davon ausgegangen, dass die Bedingungen für eine Allgemeinverbindlichkeit gegeben sind«, so ver.di-Tarifexperte Rüdiger Wolff. »Das sollte er jetzt schnellstmöglich nachweisen.«

Wolff verweist darauf, dass es keine nennenswerten Austritte aus der Tarifbindung gegeben hat, sondern diese durch Branchengrößen wie Ikea und Netto gestärkt worden ist. ver.di erwartet jetzt, dass der HDE die eigens für den Abschluss eines Tarifvertrages Mindestlohn geschaffene Tarifgemeinschaft wirksam werden lässt und Unternehmen, die sich z.B. arbeitsvertraglich an die Flächentarifverträge halten, zum Beitritt bewegt.

AHA



FOTO: HUBERT THIERMEYER

EINZELHANDEL

KURZ & KNAPP

► **MITGLIEDSBEITRAG ANGEPAST:** Aufgrund der diesjährigen Tarifierhöhungen, die je nach Region zu unterschiedlichen Zeiten zum Tragen kommen, werden in den Monaten April bis September die ver.di-Mitgliedsbeiträge im Einzel- und Versandhandel angepasst. Grundlage für die Anhebung der Löhne und Gehälter sind die im vergangenen Jahr abgeschlossenen Tarifverträge.

GUTE CHANCEN ...

Fortsetzung von Seite 1

prekäre Arbeitsverhältnisse. Der Personalabbau verschärft den Arbeitsdruck und die Belastungen für die Beschäftigten immer stärker. Das kann nicht die Perspektive sein. Jetzt müssen Taten folgen und wir sollten dazu gemeinsam die Chancen des demografischen Wandels nutzen. «

In den jetzt gegründeten Branchennetzwerken werden die betrieblichen und tariflichen Akteure, Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter/innen, Betriebsrats- und Tarifkommissionsmitglieder sowie Arbeits- und Gesundheitsschutzexperten regelmäßig zusammentreffen, um Gestaltungsfelder des demografischen Wandels zu bestimmen und Lösungsansätze zu diskutieren. Im Fokus stehen insbesondere auch tarifvertragliche Lösungen im Sinne der Projektslogans »Gute Arbeit für Jung und Alt«



und »Arbeit gestaltet Zukunft. Tarifverträge gestalten Arbeit«.

Ausgewertet werden dazu auch die Erfahrungen aus Pilotprojekten. Eines davon läuft in einer Hannoveraner Galeria-Kaufhof-Filiale, wo nach einer Gefährdungsbeurteilung und Befragung zu psychischen Gesundheitsbelastungen jetzt in Workshops Vorschläge von den Beschäftigten erarbeitet werden, um beispielsweise bessere Arbeitsabläufe, weniger Zeitdruck und ein verändertes Führungsverhalten zu erzielen. Das Projekt wird gemeinsam vom Betriebsrat und der örtlichen Geschäftsführung durchgeführt, die bei der Auftaktkonferenz berichteten. Weitere »Piloten« sollen beim Pharmagroßhändler SanaCorp, im Stahlgroßhandel, bei real,- und bei Ikea gestartet werden.

Pilotprojekte in den Teilbranchen

Und auch Rewe ist stark in das Thema involviert. Gesamtbetriebsratsvorsitzender Andreas Ratzmann stellte einen besonderen Service- und Gesundheitsschuh vor und betonte darüber hinaus, dass für über 4.000 Auszubildende mit dem Arbeitgeber eine unbefristete Übernahmegarantie in Vollzeit ausgehandelt werden konnte. Als Spitzenmann in der Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution (BGHW) wies er auf den jährlich vergebenen Präventionspreis für Arbeits- und Gesundheitsschutz hin, an dem sich auch Betriebsräte mit eigenen Initiativen beteiligen können.

Bei der Netzwerkarbeit, die von Arbeitswissenschaftlern begleitet wird, soll es im Hinblick auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen auch einen übergreifenden Meinungsaustausch mit den Branchen und Bereichen Pflege, Sozial- und Erziehungsdienst, Personennahverkehr und Straßenmeistereien geben. Das Demografie- und Tarifprojekt hat eine Laufzeit bis Ende 2014. Es wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und fachlich geleitet vom Institut INIFES.

ANDREAS HAMANN

BESCHÄFTIGTE VERLIEREN NEBEN JOBS AUCH GLAUBEN AN DIE POLITIK

Was immer am Ende von Schlecker, dem vor kurzem noch bundesweit größten Drogerie-Discounter, übrig bleiben sollte – es wird nichts mehr mit dem Unternehmen von einst zu tun haben. Monate der Verzweiflung und kurz aufblühenden Hoffnungen liegen hinter den zuletzt 25.000 Schlecker-AS und XL-Beschäftigten. Hoffnungen auf Investoren, auf staatliche Hilfen für eine Transfergesellschaft. Verzweiflung über den »Unternehmer« Anton Schlecker und seine Führungscrew, die das Schicksal der Mitarbeiterinnen nie interessiert hat. Verzweiflung aber auch über Politiker vom Schlage eines Bundeswirtschaftsministers Rösler, dem die Schlecker-Frauen nicht einmal eine Minibürgerschaft für die Kreditabsicherung einer Beschäftigungsgesellschaft im Frühjahr wert waren.

»Ich bin immer noch bestürzt über die Verweigerung einer Transfergesellschaft für Tausende von uns Schlecker-Beschäftigten. Ich verurteile vor allem, welchem politischen Geschachere sie zum Opfer fielen«, sagte die Schlecker-GBR-Vorsitzende Christel Hoffmann am 1. Juni in Berlin. Die Politik insgesamt habe damit einen erheblichen Teil ihres Kredits verspielt, »nämlich das Vertrauen vieler Menschen. Nichts anderes bedeutet das Wort ‚Kredit‘.«

Wenigstens jetzt eine Transferlösung ermöglichen!

Während in den Schlecker-Filialen der letzte große Ausverkauf läuft und sich bei Anton Schlecker angeblich nur noch 18.000 Euro auf dem Konto fanden, versuchen die Betriebsräte und ver.di-Vertreter gemeinsam mit der Insolvenzverwaltung von Schlecker AS und Schlecker XL, zumindest Teillösungen zu finden. Fest steht: Eine Gesamtübernahme der verbliebenen Filialen gibt es nicht. Bestenfalls einzelne, umsatzstarke Läden mit großer Verkaufsfläche könnten weitermachen, sofern ihre Belieferung sichergestellt werden kann. Und die »ehemaligen« Konkurrenten Rossmann und dm könnten einige Filialen in ihre Ketten integrieren. Doch für die überwältigende Mehrheit der Geschäfte und ihrer Beschäftigten heißt es nun: Schluss!

»Unser wichtigstes Ziel bleibt die Zukunft der Schlecker-Frauen«, erklärt

Auf ganzer Linie versagt



Berliner Protestdemo vorbei an Bundestag und Bundeskanzleramt, nachdem am 1. Juni die Stilllegung des Unternehmens verkündet wurde

FOTO: CHRISTIAN V. POLENTZ/TRANSIT

ver.di-Bundesfachbereichsleiterin Stefanie Nutzenberger. »Deshalb fordern wir die Politik eindringlich auf, wenigstens jetzt eine Transferlösung zu ermöglichen.« Darüber hinaus werde ver.di gemeinsam mit den Betriebsräten und der Insolvenzverwaltung versuchen, einen Sozialplan sowie Interessenausgleich auszuhandeln und mögliche Teillösungen auszuloten.

ver.di-Betreuer klagt an: »Dieses System schafft Armut«

Wie sehr allerdings der »Fall Schlecker« über dieses Unternehmen hinaus auf gesamtgesellschaftliche Entwicklungen verweist, machte Achim Neumann, der langjährige ver.di-Betreuer der Schle-

cker-Beschäftigten, in einer Rede am 1. Juni deutlich: »Dieses System – und das ist nicht nur die Erfahrung der Schlecker-Frauen – schafft Armut. Armut aber ist nicht ein Schicksal, eine Folge schiefer gegangener Schöpfung, sondern ein Vergehen an ihr, weil sie auf Ausbeutung und Verhinderung von Leben beruht.« Und dafür gebe es klare Ursachen: »In der strukturellen Ungerechtigkeit der Land- und Besitzverhältnisse sowie im persönlichen Verhalten, das sich »sozial entbunden« hat, sich also nicht mehr der Gemeinschaft und auch nicht, wie im Fall Schlecker, dem Recht verpflichtet weiß.« Dem gibt es nichts hinzuzufügen.

GU DRUN GIESE

SCHEINAUSBILDUNG FÜR VERLEIHFIRMA – EIN SKANDALPROJEKT BEI REAL,-

Auf der Schmalspur an die Frischetheken?

Mit einem »regionalen Frischekonzept« wirbt die Verleihfirma Mumme Personalservice momentan für flexiblere und prekäre Arbeit in den SB-Warenhäusern von real,- in Nordrhein-Westfalen. Und das geht so: Ein christlicher Bildungsträger zertifiziert nach einer dreimonatigen Schnellausbildung »Frischeservicekräfte«, die im Anschluss als Zeitarbeitskräfte in »Frische-Teams« für mindestens ein halbes Jahr bei real,- eingesetzt werden sollen – in allen Bedienungsbereichen und auch an den Kassen.

Skandalöse Förderung durch die Agentur für Arbeit

Das dubiose Projekt, das zunächst 34-tägige Praktikumseinsätze in den Backshops, an den Theken für Wurst, Fleisch, Käse, Fisch sowie an den Kassen vorsieht, wird in Kooperation zwischen Mumme Personalservice, dem Berufsbildungswerk CJD und real,- umgesetzt. Einige regionale Job-Center unterstützen es durch die Ausgabe von Bildungsgutscheinen, doch es gibt bereits auch Center, die eine solche Förderung abgelehnt haben.

Im Gesamtbetriebsrat und bei ver.di stößt das gesamte Vorhaben auf starke Kritik. »Der Skandal besteht insbesondere darin, dass diese Schein-Ausbildung

in nur drei Monaten mit finanzieller Förderung der Agentur für Arbeit erfolgt«, so ver.di-Experte Rainer Kuschewski. »Dieses so genannte Frischekonzept ist sozial verantwortungslos.«

Und es bringt eindeutige Risiken mit sich: »Für real,- ist es als SB-Warenhausunternehmen lebensnotwendig, sich im Frischebereich klar von den Wettbewerbern abzuheben«, so der GBR-Vorsitzende der 1. real,- Peter Stieger. Der Versuch, Personallücken im Bedienungsbereich dadurch zu schließen, dass man Leiharbeiter mit einer unzureichenden Schnellqualifizierung zum Einsatz bringe, stärke nicht das Vertrauen

der Kunden. »Das ist eindeutig der falsche Weg, denn unsere Kolleginnen und Kollegen an den Verkaufstheken haben sich im Rahmen einer zwei- bzw. dreijährigen Berufsausbildung und einer mehrjährigen Berufserfahrung das notwendige Fachwissen angeeignet. Sie machen den Unterschied.«

Beim Mumme Personalservice handelt es sich um eine Nachfolgefirma aus dem Umfeld des skandalträchtigen Verleihers Peter Mumme. Dieser ist als Ex-Chef des Arbeitgeberverbandes AMP verantwortlich für die Dumpingtarifverträge mit der »Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen«.

Diese CGZP war nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts niemals seit ihrer Gründung im Dezember 2002 tariffähig. Die jetzige Mumme-Firma wurde von ehemaligen Führungskräften und seinem Sohn gegründet.

Bald im Sonderangebot: Billige Arbeitskräfte

Im »regionalen Frischekonzept« der Mumme Personalservice wird auch für die längerfristige Beschäftigung der neuen Zeitarbeitskräfte geworben. Sie seien günstiger als eine gelernte Fleischereiverkäuferin und hätten in Zukunft zwei vorgeschaltete Probezeiten durchlaufen: Das Praktikum und die sich daran anschließende sechsmonatige Zeitarbeitsphase.

GBR-Vorsitzender Peter Stieger hat einen Vorschlag, wie andere, gute Perspektiven bei und für real,- aufgezeigt werden können: »Wenn wir jungen Menschen ohne Berufsabschluss die Möglichkeit verschaffen wollen, eine berufliche Tätigkeit im Einzelhandel aufzunehmen, dann sollte real,- selbst eine qualifizierte Ausbildung vornehmen, die diesen Namen verdient. Dazu bedarf es auch keiner Zuschüsse der Agentur für Arbeit im Rahmen von Bildungsgutscheinen.«

ANDREAS HAMANN



Eine versierte real,-Fachkraft an der Käsetheke

FOTO: METRO AG

XXXLUTZ

Neues Infoblog

Kurz vor Eröffnung der 28. Filiale von XXXLutz in Freiburg haben ver.di-Mitglieder mit einem Infoblog einen neuen Kommunikationskanal für alle Beschäftigten der deutschlandweit tätigen Möbelkette geöffnet: Seit



dem 21. Mai steht xxxlutz-verdi.blogspot.de für den ungehinderten Informations- und Meinungsaustausch zur Verfügung. Die österreichische Möbelkette (ver.di-Slogan: »Aufmöbeln zu mehr Menschlichkeit«) ist längst keine Unbekannte mehr.

Durch Übernahmen und Neueröffnungen vergrößert sie seit einigen Jahren ihre Umsatzanteile in Deutschland und belegt hinter Ikea und Höffner mit 1,6 Mrd. Euro den dritten Platz. Dabei gibt es aus ver.di-Sicht viele belegbare Kritikpunkte: Betriebsräte existieren nur in einigen der aufgekauften Möbelhäuser – in vielen Märkten sind gravierende Arbeitsrechtsverletzungen und Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz zu verzeichnen. Bis auf einen Haustarifvertrag fehlt jegliche Tarifbindung, weshalb zum Beispiel der jährliche Durchschnittsverdienst eines Möbelmonteurs mehr als 7.000 Euro unter dem Flächentarifvertrag liegt.

Harte Kritik üben Betriebsräte und ver.di jetzt an einem »arbeitsrechtlichen Kontrollausschuss«, der von der Geschäftsführung ins Leben gegründet worden ist und dessen Vorsitz Wolfgang Huber übernehmen will, der ehemalige Ratsvorsitzende der Evangelischen Kirche. Sie fordern statt dessen echte Mitbestimmung. »Wer sich verändern will, braucht einfach nur die Gesetze einzuhalten und die Mitbestimmung auf Konzernebene zuzulassen. Hierfür einen Bischof zu engagieren ist überflüssig«, so der für XXXLutz zuständige ver.di-Handelsexperte Dirk Nagel. AHA

ANZAG-DEAL ZAHLT SICH FÜR NEUEN EIGENTÜMER AUS



GEWINNSPRUNG: Der britische Pharmahandelskonzern Alliance Boots hat im abgelaufenen Geschäftsjahr 2011/2012 dank der Übernahme des deutschen Großhändlers Anzag einen Umsatz- und Gewinnsprung verzeichnet. Der Gewinn sei bis Ende März um 10,2 Prozent auf 869 Mio. Euro gestiegen, teilte Alliance Boots Mitte Mai in London mit. Der Umsatz kletterte um 18,4 Prozent auf umgerechnet 28,8 Mrd. Euro. Alleine das Deutschland-Geschäft mit der Anzag – hier Fotos aus der Münchener Niederlassung – trug mehr als drei Milliarden Euro zum Zuwachs bei

FOTOS: WERNER BACHMEIER

NACH GEFRAGT

Beschäftigte sollen profitieren

BUNDESFACHGRUPPENLEITER UWE ERSCHENS IM INTERVIEW

Erstaunlich schnell hat sich der Groß- und Außenhandel von der Wirtschaft- und Finanzkrise 2009 erholt. In den letzten beiden Jahren ging es mit Umsätzen und Gewinnen bereits rasant aufwärts, so Uwe Erschens. Der Leiter der ver.di-Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel folgert daraus im Interview, dass es in der Tarifrunde 2013 einiges zu verteilen gibt.

Warum und in welchem Ausmaß ist der Groß- und Außenhandel so schnell über die Krise hinweggekommen?

UWE ERSCHENS: Die Außennachfrage ist nach der Krise rasch gestiegen, und die Binnennachfrage hat sich ebenfalls schnell erholt. So wurden 2010 und 2011 jeweils bereits wieder Umsätze erreicht,

die sogar über denen des Vorkrisenjahres 2008 lagen. Nach einem Umsatzwachstum von 8,3 Prozent im vergangenen Jahr rechnet der Bundesverband des Groß- und Außenhandels für dieses Jahr mit einem »robusten« Plus von 3,5 Prozent. Und die Gewinne sprudeln: Auch sie liegen – nach einem Einbruch von 25,2 Prozent 2009 – längst wieder auf Vorkrisenniveau. Für 2012 peilt die Branche Rekordgewinne von rund 26 Milliarden Euro an, was einem Plus von 0,5 Prozent entspricht.

Wie sieht vor diesem Hintergrund die Situation für die Beschäftigten aus?

ERSCHENS: Drei Jahre in Folge wurden Stellen abgebaut; 2011 hat der anhaltende Umsatzanstieg erstmals Neueinstellungen ausgelöst: Die Beschäftigten-

zahl nahm um 2,3 Prozent zu. Damit gibt es derzeit zirka 1,77 Millionen Beschäftigte im Groß- und Außenhandel.

Gleichzeitig stiegen Produktivität und Effektivität im Großhandel erheblich; die Umsatzproduktivität nahm 2011 um 5,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr zu. Damit gibt es mehr Verteilungsspielräume – für weiteres Gewinnwachstum und steigende Entgelte.

Die nächste Entgelttarifrunde im Groß- und Außenhandel steht 2013 an. Welchen Rückenwind geben die positiven Entwicklungen in der Branche für die Verhandlungen?

ERSCHENS: Verteilungsspielräume wirken natürlich motivierend. Und: Die Kolleginnen und Kollegen haben etwas nachzuholen! Denn trotz eines Anstiegs der Tariflöhne im Groß- und Außenhandel um durchschnittlich 2,2 Prozent 2011 gab es am Ende Reallohnverluste, denn die Inflation lag bei 2,3 Prozent. 2013 muss deshalb ein Abschluss erzielt werden, der ein reales Plus bedeutet. Dafür werden wir uns rechtzeitig vorbereiten: Wir setzen vor allem auf eine noch intensivere Zusammenarbeit unserer Aktionsbetriebe gegenüber 2011.



Uwe Erschens

INTERVIEW: GUDRUN GIESE

METRO GROUP LOGISTICS MIT NEUER STRUKTUR

Umbau kostet Arbeitsplätze

Nicht einmal in Sozialplanverhandlungen einsteigen wollte die Arbeitgeberseite; stattdessen forderte sie gleich die Einsetzung einer Einigungsstelle: Bei der Schließung von Standorten der Metro Group Logistics (MGL) hat die Geschäftsleitung mit der Sozialpartnerschaft derzeit nur wenig am Hut. Sосhätzt Siegmар Roder, zuständiger Unternehmensbetreuer in der ver.di-Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel, die Situation ein. »Hier wird eine unnötige Schärfe in die erforderlichen Verhandlungen gebracht.«

Bis 2013 Schließung und Verlagerungen

Bis Juni 2013 wird der Verwaltungsstandort Sarstedt der MGL nach Düsseldorf verlagert, bis Ende 2013 das Lager am selben Ort geschlossen. Hier sind 233 – überwiegend seit langer Zeit – beschäftigte Arbeitnehmer/innen betroffen. Allerdings sollen die Lager in Bremen, Altlandsberg und Essen ausgebaut werden, so dass dort möglicherweise ein Teil der Kolleg/innen aus Sarstedt einen Arbeitsplatz finden wird. »Das alles gehört natürlich in die Sozialplanverhandlungen«, betont Siegmар Roder. »Und

mir wäre es erheblich lieber gewesen, wenn die ohne Einsetzung einer Einigungsstelle zustande gekommen wären. Schließlich können Arbeitgeber und Betriebsrat die Situation am besten einschätzen.«



FOTO: METRO AG

Kosteneinsparungen von 4,4 Millionen Euro jährlich erhofft sich MGL von der Standort-schließung in Sarstedt. Damit gehört dieser Abbau bzw. die Verlagerung von Arbeits-

plätzen zum Sparprogramm der Metro AG insgesamt. »Tatsächlich sind die Lagerstandorte seit dem Verkauf von Extra nicht mehr voll ausgelastet«, weiß Siegmар Roder. Lange habe das niemanden interessiert, doch inzwischen werde im Konzern jede Möglichkeit wahrgenommen, Kosten zu senken. Auch die Aufspaltung der MGL in eine nationale und eine internationale Logistikgesellschaft soll dazu beitragen.

Zwischenzeitlich hat MGL auch den Haustarifvertrag in Niedersachsen-Bremen zum 31. Juli gekündigt, da er eine Regelung zur Beschäftigungssicherung beinhaltet, die die nun anstehenden betriebsbedingten Kündigungen ausgeschlossen hätten. Ende Juni (nach Redaktionsschluss) begannen die Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag.

GG

SCHAUPLATZ EDEKA-LAGER

Obskure Leiharbeit

Der Spuk ist vorbei – zumindest in den Edeka-Lagern in Nordbayern, Sachsen, Thüringen. Seit Anfang des Jahres wurden aber dort Leiharbeiter zu höchst obskuren Bedingungen beschäftigt, wie Stefan Bräuer berichtet, Betriebsratsvorsitzender des Lagers in Hof/Sachsen und Mitglied des Gesamtbetriebsrates.

Arbeitsverträge, die jeder Beschreibung spotten

»Diese Leihbeschäftigten kamen von der Firma Crew aus Regensburg und waren zum größten Teil ausländischer Herkunft, was die Verständigung erschwerte.« Trotzdem gelang es dem Betriebsrat, den Arbeitsvertrag zu organisieren, den die Leiharbeiter von Crew erhalten hatten. Stefan Bräuer: »Bei Kolli-Verwechslungen hatten diese Mitarbeiter danach 1,50 Euro zu zahlen, bei Displayverwechslungen schon 10 und bei »Fehlverhalten« 11 Euro. Der Verlust des Headsets sollte ihnen mit 250 Euro angerechnet werden. Außerdem bürdet Crew im Vertrag den Beschäftigten eine finanzielle Beteiligung an den Kosten für Arbeitsschutzkleidung auf, sofern sie die Firma vor Ablauf von sechs Monaten verlassen.« Vom Mindestlohn für Leiharbeiter oder gar von der Gesamtbetriebsvereinbarung Leiharbeit, die in den Edeka-Lagern der Region gilt, wussten diese Beschäftigten nichts.

Ende Juni läuft der Vertrag mit Crew als letztem Lager auch in Marktredwitz aus. Doch das Problem wird, nach

Kenntnis Stefan Bräuers, nur Richtung Norden verlagert. »Crew will demnächst wohl Beschäftigte ans Edeka-Lager Zarrentin in Mecklenburg-Vorpommern verleihen.« Selbstverständlich hat der Betriebsrat die Kollegen im Norden über die Praktiken informiert, doch sehr viel mehr können die Sachsen und Nordbayern dabei nicht tun. Umso wichtiger ist es Stefan Bräuer und seinen Mitstreitern, die Sensibilität für die Problematik von Leiharbeit und so genannten Werkvertragsarbeitnehmern wach zu halten. »Wir haben nun immerhin die Zusicherung unserer Geschäftsleitung, dass in unserem Bereich keine Fremdfirmen auf Werkvertragsbasis eingesetzt werden. Ob wir künftig von Leiharbeitsfirmen à la Crew verschont bleiben, ist aber schwer einzuschätzen. Dafür werden wir kämpfen müssen.«

Mehr Information zu Gesamtbetriebsvereinbarung

Immerhin hat der Gesamtbetriebsrat der Edeka-Region Nordbayern-Sachsen-Thüringen vor längerem eine Gesamtbetriebsvereinbarung Leiharbeit abgeschlossen, die all das ausschließen würde, was Crew seinen Beschäftigten in die Arbeitsverträge geschrieben hat. »Wir werden weiterhin in allen Einzelbetrieben über diese Vereinbarung informieren, damit der Arbeitgeber keine Chance hat, künftig nochmals ein Unternehmen wie Crew zu beauftragen«, so Stefan Bräuer.

GUDRUN GIESE

GROSS- UND AUSSENHANDEL

KURZ & KNAPP

► **MITGLIEDSBEITRAG ANGE-PASST:** Aufgrund der diesjährigen Tarifierhöhungen, die je nach Region zu unterschiedlichen Zeiten zum Tragen kommen, werden in den Monaten April bis September die ver.di-Mitgliedsbeiträge im Groß- und Außenhandel angepasst. Grundlage für die Anhebung der Löhne und Gehälter sind die im vergangenen Jahr abgeschlossenen Tarifverträge.

► **AUSSENHANDEL STABIL:** Die Euro-Krise hinterlässt nach Angaben von Arbeitgeberpräsident Anton F. Börner (BGA) Spuren im Außenhandel. Die Märkte außerhalb Europas kompensierten jedoch die schleppende Nachfrage aus den europäischen Nachbarstaaten. Börner stellte in der ersten Juni-Woche die aktuellen Außenhandelszahlen vor. Demnach wurden im April 2012 Waren im Wert von 87,1 Milliarden Euro exportiert und Waren im Wert von 72,7 Milliarden Euro importiert. Die Ausfuhren stiegen damit im Vorjahresvergleich um 3,4 Prozent und die Einfuhren verringerten sich um 1,0 Prozent.

UMFRAGE

Rund 2.200 Beschäftigte

Arbeit ist stressig, befriedigend, gesundheitsschädlich... Wie es genau um die Arbeitsbedingungen bestellt ist, wollten der ver.di-Landesfachbereich Handel in Hamburg und die Fachgruppe Groß- und Außenhandel des Landesbezirks Niedersachsen-Bremen genauer wissen. Sie starteten eine Befragung unter Beschäftigten des Handels; bis Ende Mai war Zeit, die mit dem DGB-Index Gute Arbeit entwickelten Fragebögen zurückzusenden. »Der Rücklauf in unserem Bereich liegt bei zirka 30 Prozent; nun sind wir gespannt, was die Auswertung ergibt«, sagt Sabine Gatz, die im Landesbezirk Niedersachsen-Bremen für den Groß- und Außenhandel zuständig ist. Die Besonderheit dieser Studie ist ihr landesübergreifender Ansatz: So wurden die rund 2.200 Beschäftigten der 15 Metro C+C-Märkte in Niedersachsen-Bremen und der drei in Hamburg einbezogen, außerdem etwa 800 Kolleg/innen des Edeka-Lagers Wiefelstede. Die Hamburger Befragung erfasst insgesamt mehr als 80 Betriebe des Einzel- sowie des Groß- und Außenhandels. »Im September werden wir gemeinsam mit dem DGB-Index Gute Arbeit die Auswertung vorliegen haben und bei einer Betriebsrätekonferenz präsentieren«, sagt Heike Lattekamp vom ver.di-Landesfachbereich Handel in Hamburg, die das Projekt begleitet.

Wo der Schuh drückt...

»Wir wollen erfahren, wo es in den befragten Metro- und dem Edeka-Betrieb starke Belastungen am Arbeitsplatz gibt, aber auch, was bereits im Sinne Guter Arbeit gestaltet ist«, erklärt Sabine Gatz. Mit solider Datenbasis aus der Befragung ausgestattet, sollen die Betriebsräte gemeinsam mit den Belegschaften schließlich die Möglichkeit erhalten, konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf den Weg zu bringen. Unterstützt wird das Projekt vom ver.di-Bereich Gute Arbeit, der Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel sowie von beiden beteiligten Landesbezirken.

GG

NECKERMANN-EIGENTÜMER ENTLÄSST 1.500 MENSCHEN UND VERWEIGERT ABFINDUNGEN



Streikende Neckermann-Beschäftigte in Frankfurt

Streiks für Abfindungen

Wie bei so vielen Handelsunternehmen soll auch beim Versandhändler Neckermann – zu 100 Prozent im Eigentum des Investors Sun Capital Partners – nach Kräften umstrukturiert werden. Der Hoffnung auf erheblich höhere Umsätze und Gewinne steht die Gewissheit von Standortschließungen und Entlassungen gegenüber. Und: Den rund 1.500 von Kündigung bedrohten Neckermann-Kolleg/innen sollen sogar Abfindungen verwehrt bleiben.

Dafür sei kein Geld da, heißt es beim Arbeitgeber. »Selbstverständlich hat Sun Capital genug Geld, das aber keinesfalls für Abfindungen eingesetzt werden soll«, sagt Thomas Schmidt, Betriebsratsvorsitzender der Neckermann-Logistik in Frankfurt/Main und Mitglied im Aufsichtsrat des Unternehmens. Ja, Sun Capital hat sogar die Investition weiterer 25 Millionen Euro davon abhängig gemacht, dass die Entlassenen für ihren Jobverlust nicht entschädigt werden.

Und auch für eine von den Betriebsräten und ver.di geforderte Transfergesellschaft soll kein Geld vom Investor kommen.

Seit Mitte Juni streikten Neckermann-Beschäftigte mehrfach für Abfindungen – ohne dass der Arbeitgeber Verhandlungsbereitschaft signalisiert hätte. Gleichzeitig wollte der Arbeitgeber bis Ende Juni die Sozialauswahl für die ab

Juli auszusprechenden Kündigungen bei neckermann.de haben. Doch der Zeitplan dürfte bald Makulatur sein. »Der Betriebsrat von neckermann.de lehnt es ab, in der laufenden Einigungsstelle eine Beschäftigtenliste für die Sozialauswahl vorzulegen, weil in diesem Unternehmensteil viele ältere und seit sehr langer Zeit bei Neckermann beschäftigte Menschen arbeiten, die eigentlich einen besonderen Kündigungsschutz genießen«, erklärt Bernhard Schiederig, Fachbereichsleiter Handel im ver.di-Landesbezirk Hessen. Und gegen die Einsetzung einer Einigungsstelle für den Logistikbereich – den das Unternehmen komplett stilllegen will – hat der Arbeitgeber Beschwerde eingelegt.

Allein durch die Schließung des Logistikstandortes in Frankfurt werden 870 Menschen ihren Arbeitsplatz verlieren, bei neckermann.de rund 550. Laut Lebensmittel-Zeitung soll Neckermann künftig nur noch als Online-Versender

hauptsächlich mit Technik und Möbeln handeln. »Wir werden die Umstrukturierung nicht verhindern können. Aber wir wollen, dass die Kolleginnen und Kollegen anständig behandelt werden und nach teils jahrzehntelanger Betriebszugehörigkeit nicht einfach ins Nichts entlassen werden«, so Bernhard Schiederig.

»Beschäftigte nicht einfach ins Nichts entlassen«

Entlassungen ohne Abfindung wären eine soziale Katastrophe. Bei einem Entgelt von gerade mal 1.684 Euro brutto für eine Vollzeitkraft in der Neckermann-Logistik dürfte niemand die Chance gehabt haben, noch Geld auf die hohe Kante zu legen. Deshalb werden Betriebsräte und ver.di gemeinsam mit den Belegschaften weiter für Abfindungen und eine Transfergesellschaft kämpfen. **GG**



FOTOS: DIETER FEHRENZ

ONLINE-BOOM UND VIELE ANDERE THEMEN BEI 29. JAHRESTAGUNG

Versandhandels-Betriebsräte fordern soziale Verantwortung ein

Auch ein Boom ist relativ. Diese Einsicht bekräftigte die ver.di-Bundesarbeitstagung der Betriebsräte im Versandhandel. Die 40 Aktiven aus 27 Unternehmen kamen Ende Mai in Frankfurt/Main zusammen. Es war bereits das 29. Treffen dieser Art. Zum Thema E-Commerce und der Frage: Was bleibt angesichts des boomenden Online-Geschäftes für Neckermann und Otto? referierte Stephan Meixner, Chefredakteur des Branchenblattes »Versandhausberater«. Eine seiner Thesen heißt: »Wer in der Wachstumsphase nicht vom boomenden Markt profitiert, macht etwas falsch.« Zwar gab es 2011 ein 12prozentiges Branchenplus und einen Rekordumsatz von 34 Mrd. Euro, doch praktisch wird sehr ungleich gepunktet.

Nicht alle gewinnen beim neuen Vertrieb

Mit 345 Prozent Wachstum strahlte Zalando, Amazon vermeldete immerhin 36 Prozent, Neckermann schnitt mit einem mageren Prozent Steigerung ab und Otto landete gar bei Null. Selbst wenn man ausschließlich das Online-Geschäft der ehemals großen Universalversender betrachtet, bleiben deren Steigerungen einseitig. Im Netz fehle »sowohl Neckermann als auch Otto das entscheidende Alleinstellungsmerkmal« gegenüber reinen Online-Versendern, so Meixner. Für die ehemaligen Platzhirsche sei es sinnvoll, auf ihre Markenbekanntheit bei den »Silver-Surfern« zu setzen und Verkaufsstrategien insgesamt auf Ältere zu auszurichten.

Dass der Versandhandel hierzulande ein umkämpfter Markt ist, bestätigten Berichte aus der Praxis. Geschildert wurde der Kampf der Belegschaft des Öko-Textilversenders Hess Natur gegen die Übernahme durch Private-Equity-Investoren. »Weltbild«-Betriebsräte beschrieben ihr Ringen um einen Zukunfts-Tarifvertrag, der sie vor dem Ausverkauf schützt. Interessensvertreter von SSI Schäfer Shop sprachen vom Kampf um die Erhaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen im Zuge von Outsourcing und angedrohtem Tarifwechsel, etwa durch Abschluss eines Sozialtarifvertrages durch ver.di. Betriebsräte aus Unternehmen der Otto-Gruppe äußerten Befürchtungen zum geplanten Optimierungsprojekt »Focus«, von dem ca. 4.000 MitarbeiterInnen bundesweit betroffen sein können.

Solidarität mit den Neckermann-Beschäftigten

Über den neuesten Stand der Aktionen um einen Interessenausgleich bei der neckermann.de sowie gegen die Schließung des Neckermann-Logistikbetriebes informierten sich die Versandhandelsbetriebsräte bei einem Besuch der Frankfurter Firmenzentrale. Management und Gesellschafter wurden aufgefordert, die alternativen Modelle zu prüfen und die Arbeitsplätze und Lebensbedingungen hunderter Beschäftigter und ihrer Familien zu erhalten. »Nachhaltiger Erfolg ist nur mit sozialer Verantwortung möglich!«, hieß es in einer Solidaritätsadresse, die den Betriebsräten vor Ort über-



Bei ihren Protesten und Arbeitsniederlegungen stoßen die Neckermann-Beschäftigten auf viel Solidarität

geben wurde (weitere Berichte auf dieser Seite).

Um Verantwortung, Nachhaltigkeit und faire Bedingungen ging es auch bei einem Bericht über die Situation in Bekleidungsfabriken Bangladeschs. Handelsbeschäftigte, Vertreter von ver.di und dem tie-Bildungswerk e.V. hatten im Rahmen des ExChains-Projektes im vergangenen Herbst solche Betriebe besucht und katastrophale Bedingungen vorgefunden, erläuterte Dr. Heiner Köhnen von tie. Eine Vereinbarung über Brandschutz und Gebäudesicherheit, die ver.di und das Bildungswerk ausgearbeitet haben, soll die »Stakeholder« –

also alle Beteiligten – nun zum Handeln verpflichten und Inspektionen vor Ort, Arbeitsschutz und Schulungen in den Bekleidungsfabriken in Gang bringen. Die Betriebsräte wurden angeregt, sich stärker mit der Herkunft von Produkten und deren Produzenten zu befassen. Ein »Blick über den Tellerrand und ein Nachfragen in den jeweiligen Einkaufsabteilungen« könne bereits einiges bewirken, meint Norbert Koesling, ver.di-Fachsekretär für den Versandhandel, der nach 21 Jahren Zuständigkeit für die Branche Verena Frank als neue Bundesbetreuerin vorstellte.

HELMA NEHRlich

HESS NATUR

Gekapert

Fassungslosigkeit und Wut verspüren viele Beschäftigte des hessischen Öko-Textilien-Versenders Hess Natur und besonders auch die Genossenschaftsmitglieder der im Frühjahr 2011 gegründeten hnGeno. Ende Mai hatte die Genossenschaft mit dem Mittelstandsinvestor DIH ein Konsortium gebildet, um dem Eigentümer Primondo Speciality Group eine erneute Übernahmeofferte mit einem »angemessenen Kaufpreis« zu machen. Am 1. Juni dann diese Nachricht: Die Hess Natur-Textilien GmbH mit 334 Beschäftigten, die 2011 einen Rekordumsatz von 72 Mio. Euro erwirtschaftete, werde komplett an die Schweizer Beteiligungsgesellschaft Capvis Equity Partners AG verkauft. Dass damit der ökologisch motivierte oder strategische Investor gefunden ist, bezweifelt man bei Belegschaft und Betriebsrat und fürchtet, dass Capvis ausschließlich auf Rendite aus ist. Die Pläne zur genossenschaftlichen Weiterführung scheinen damit so gut wie zerschlagen. Die Genossenschaft hnGeno war im Frühjahr 2011 von zahlreichen Mitarbeitern, Kunden und Sympathisanten gegründet worden, nachdem Hess Natur als eine Tochter des insol-



venten Arcandor-Konzerns zum Verkauf stand. Zwischenzeitlich drohte gar eine Übernahme durch den Private Equity Fonds Carlyle, der auch im Rüstungsgeschäft aktiv ist. Dagegen formierte sich energischer Protest von Beschäftigten, Engagierten und Attac. Betriebsrats- und Genossenschaftschef Walter Strasheim-Weitz kündigte auch jetzt weiteren Widerstand an. Das Konsortium hnGeno-DIH werde wie geplant sein Kaufangebot abgeben. **NEH**

H & M

Skandalös

ver.di hat H&M eindringlich aufgefordert, sich in Bangladesch an einem Programm der Firma Phillips-Van Heusen (PVH) für mehr Brandschutz und Gebäudesicherheit in der Textilindustrie zu beteiligen. »Dass sich H&M als zweitgrößter Auftraggeber in diesem Land an dem Programm nicht beteiligen will, ist ein skandalöses und unverantwortliches Verhalten«, so Johann Rösch, ver.di-Experte für die Textilbranche. Daran ändere auch die Beteuerung nichts, man wolle dort ein eigenes Aufklärungs- und Schulungssystem installieren. Das Programm und dessen Finanzierung hat PVH, eines der weltweit größten Bekleidungsunternehmen, davon abhängig gemacht, dass sich mindestens drei weitere bekannte internationale Markeninhaber oder Einzelhandelsketten daran beteiligen. Auch bei Zulieferern von H&M kommt es immer wieder zu Bränden, 2010 starben in einer Fabrik 22 Näherinnen. »Die Verhinderung von ständigen Bränden, mehr Sicherheit in den Gebäuden sowie die Einrichtung von Gesundheitsschutz- und Arbeitssicherheitsausschüssen sind zentrale Aufgaben in diesem Programm«, erläutert Johann Rösch. Besonders wichtig sei, dass externe Kontrolleure zwingend vorgeschrieben sind und ein Beschwerderecht der Arbeiterinnen und Arbeiter verankert werden soll.