

ver.di

HANDEL

Informationen aus Einzel- und Großhandel

NR. 3 11. JAHRGANG
SEPT. 2012

INHALT

► **EXTRA LIGHT:** Auch bei Netto sind eklatante Mängel in der Ausbildungsqualität festzustellen **Seite 2**

► **PILOT:** Pharmagroßhändler SanaCorp in Saarbrücken beteiligt sich an neuem Demografie- und Tarifprojekt **Seite 3**

Die nächste Beilage »Handel« erscheint im Dezember 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



Bundesweite JAV-Konferenz des Handels: Die nächste findet vom 16. bis zum 18. April 2013 in Berlin statt

FOTO: RONNY KELLER

GEWERKSCHAFTLICHE BASIS IM BETRIEB AUSBAUEN!

Startschuss für neue Azubis und für ver.di

Sie würden locker große Fußballstadien füllen, sind jedoch nicht Zuschauer, sondern Akteure und vor allem Akteurinnen: Für rund 80.000 junge Leute fiel am 1. August und am 1. September der Startschuss zur Ausbildung im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel. Die SoKo Jugend, ein spezieller und ziemlich quirliger Fachkreis aktiver Jugendlicher bei ver.di im Handel, und der gesamte Bundesfachbereich sehen deshalb gute Möglichkeiten, die gewerkschaftliche Basis in den Unternehmen zu stärken.

»Gerade jetzt sollten Betriebsräte, JAVen und alle Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb die neuen Azubis über die Vorteile einer Mitgliedschaft in ver.di informieren und gezielt ansprechen«, betont Stefan Najda. Er ist für die Jugend im Handel zuständiger Gewerkschaftssekretär und findet die betriebliche Erstsprache der Newcomer brandaktuell. Mehr Durchsetzungskraft bei Mitbestimmungsthemen und in den Tarifrunden liege schließlich im ureigenen Interesse aller, egal ob sie jung sind oder schon etwas älter, ergänzt ver.di-Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger

(siehe Interview S. 4). Bereits in den letzten beiden Jahren sind die Aktivitäten aus der ver.di-Jugend bei den Tarifrunden stärker ins Gewicht gefallen: Die prozentuale Beteiligung der Azubis wurde als feste Säule der Tarifpolitik etabliert und obendrauf kamen 36 Tage Jahresurlaub auch für die unter 30-Jährigen.

Starke Impulse bei Tarifen und Betriebsaktionen

Darüber hinaus gab und gibt es in den öffentlichen Auseinandersetzungen um bessere Einkommens-, Arbeits- und Ausbildungsbedingungen starke Beiträge der jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Das reicht von reger Beteiligung an Streiks bis hin zu Übernahmeaktionen für Azubis oder Regalstopper-Einsätzen gegen Self-scanning und Lohndumping. Für 2013, das sei schon jetzt verraten, ist im Zen-

trum Berlins eine große und spektakuläre Tarifikation der ver.di-Jugend im Handel geplant.

Neben dem Ausbildungsstart steht bereits in diesem Jahr ein weiteres Großereignis im Handel an: Vom 1. Oktober bis zum 30. November werden die neuen Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVen) gewählt. Kandidieren können auch die »Neuen«. Auf jeden Fall sollten sie wählen, denn eine hohe Beteiligung bringt auf jeden Fall auch Rückhalt für die Interessenvertretung der Jugendlichen und Auszubildenden in den Betrieben zum Ausdruck.

»Uns bleibt nicht viel Zeit, um den Unterschied zwischen einem Klassensprecher und einer JAV mit ihren Möglichkeiten zur Mitbestimmung klarzumachen«, sagt Stefan Najda. Dass dies notwendig ist, daran besteht angesichts der vielen Jugendthemen – Ausbildungsqualität, Arbeitszeit, Urlaub, Vergütung, unbefristete Übernahme, Berufschancen des Nachwuchses – kein Zweifel. Damit die JAV-Wahlen erfolgreich

Fortsetzung auf Seite 2

MOMENT MAL!

Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, dass eine betriebliche Ausbildungsquote von 8 bis 12 Prozent zukunftsweisend sein kann. Weniger als 8 Prozent sichert nicht den erforderlichen Nachwuchs, kompensiert nicht die normale Fluktuation. Eine Quote von mehr als zwölf Prozent lässt Zweifel aufkommen, ob denn beim zahlenmäßigen Verhältnis zwischen Auszubildenden und Auszubildenden die Qualität der Ausbildung gesichert ist.



Besonders deutlich wird dies beim Dänischen Bettenlager: Dort beträgt die Ausbildungsquote ca. 18 Prozent. Und weitere 10 Prozent der Beschäftigten sind Praktikanten. Für die Praxis heißt das: Viel Arbeit im Verkauf – wenig Azubi-Betreuung, viel kassieren – wenig Ausbildung. Bei dieser Einrichtungskette häufen sich in der Tat Berichte von Betroffenen, wonach Azubis von vornherein voll als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden und die Ausbildungsinhalte darunter leiden. Ein mehr als zweifelhafter Weg in die Zukunft, die für den Handel eine Vielzahl von Herausforderungen kennt.

RAINER REICHENSTETTER

KARSTADT: ERNEUTER PERSONALABBAU STÖSST AUF WIDERSTAND

Die Botschaft einer bundesweiten Karstadt-Betriebsrätekonferenz, die Ende August bei Redaktionsschluss in Willingen stattgefunden hat, war ein eindeutiges Nein zu Personalabbau und Tarifflicht. Zusammen mit ver.di protestierten viele der Betriebsratsmitglieder lautstark. Mit dabei war auch die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) des Unternehmens. Sie fordert, dass der Personalabbau nicht auf dem Rücken der jungen Menschen ausgetragen wird, dass Ausbildung und Übernahme bei Karstadt zusammengehören und dass die Ausbildungsqualität stimmt.

Zur Vorgeschichte: Am 19. Juni 2012 teilt der Vorsitzende der Geschäftsfüh-

Ein völlig falsches Signal

derung Andrew Jennings in einem Bulletin folgendes mit: »Großartige Umsätze im Mai – Ich freue mich, dass wir im Mai bei den Umsätzen so erfolgreich waren. Die Tatsache, dass wir über unseren Umsatzzielen lagen, obwohl wir zwei Handelstage weniger hatten, zeigt, dass wir auf einem guten Weg sind«. Keine vier Wochen später, am 17. Juli, lässt die gleiche Geschäftsführung über die Medien den völlig überraschten und geschockten Beschäftigten mitteilen: »Karstadt baut in den nächsten beiden Jahren 2.000 Vollzeitstellen ab«. Leider sei die Wahrheit noch schlimmer, so

Johann Rösch, Karstadt-Experte bei ver.di in der Bundesverwaltung: Durch die Auflösung der Multimedia-Abteilungen bis 2013 ergeben sich über 2.600 Vollzeitstellen. Da der Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei rund 70 Prozent liegt, würden nach diesen Plänen bis zu 4.000 Kolleginnen und Kollegen und damit fast jeder fünfte Arbeitsplatz betroffen sein. Der Gewerkschafter hält das für unmoralisch und pervers, denn: »Die Beschäftigten haben allein mit dem jetzt ausgetretenen Sanierungstarifvertrag rund 150 Millionen Euro zur Karstadt-Rettung beigetragen.«

Als »völlig falsches Signal an Beschäftigte und Kunden« kritisiert Stefanie Nutzenberger, ver.di-Bundesvorstandsmitglied für den Handel, die Pläne der Geschäftsführung. Die Beschäftigten seien für den Karstadt-Erfolg unverzichtbar und es müsse dringend mehr und schneller investiert werden. »Hier ist auch der Eigentümer in der Pflicht.« ver.di werde gemeinsam mit den Betriebsräten alles daran setzen, dass dieser Personalabbau so nicht umgesetzt wird.

Auf scharfe Kritik stößt auch die ab 1. Oktober geplante Tarifflicht in den Gastronomiebereichen. Die ca. 1.400 Beschäftigten sollen künftig nach den niedrigeren Tarifverträgen des Gaststätt-

Fortsetzung auf Seite 2

EINZELHANDEL

KURZ & KNAPP

► **»SCHLECKER-FRAUEN«:** Um in besonderen Notfällen zu helfen, hat die Paul-Schobel-Caritas-Stiftung »Arbeit und Solidarität« in Zusammenarbeit mit ver.di den Stiftungsfonds »Schlecker-Frauen« eingerichtet. Mehr dazu unter <http://www.paul-schobel-stiftung.de>

► **MODELLFILIALEN:** In Baden-Württemberg konkretisieren sich Pläne für ein Genossenschaftsmodell früherer Schlecker-Filialen. Bis Ende Oktober sollen mindestens drei Läden das Modell eines Dorfladens mit Nahversorgerfunktion erproben. Dabei wird je eine eigene Mini-GmbH gegründet, während eine Holding Buchhaltung und Einkauf übernehmen soll. Weitere Läden könnten folgen. Nach Angaben von ver.di Baden-Württemberg interessieren sich bisher rund 40 frühere Schlecker-Mitarbeiterinnen. Pro Filiale werden 3.000 Euro Startkapital veranschlagt. Daran beteiligen sich ver.di, die katholische und evangelische Betriebsseelsorge sowie die Linkspartei.

STARTSCHUSS

Fortsetzung von Seite 1

verlaufen, hat die ver.di-Jugend ein Infoportal (www.jav.info) und weitere Unterstützungsmaterialien entwickelt. Jetzt kommt es darauf, diese Informationen auch im Betrieb direkt an die Frau und an den Mann zu bringen.

Ein so genanntes Essential in der Arbeit der SoKo Jugend, die vor wenigen Jahren gegründet wurde und seither die leicht verschlafene Jugendarbeit im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel wachgeküsst hat, ist die Vernetzung der Aktiven in Schwerpunktbetrieben der Branche. Schon zum vierten Mal wird deshalb auch die bundesweite JAV-Konferenz des Handels stattfinden. Bitte schon jetzt vormerken: Vom 16. bis zum 18. April 2013 geht es in Berlin ab.

Aber auch zwischen diesen Vernetzungskonferenzen läuft viel. Zum Beispiel seit 2011 eine betriebliche Wandzeitungsbefragung »Gute Arbeit – Gute Ausbildung«, bei der die Teilnehmerinnen Anregungen und Vorschläge anbringen können. Für ver.di gehört in die Diskussion zur Ausbildungsqualität immer auch die Forderung nach einer dreijährigen, guten Ausbildung im Handel, die dem beruflichen Nachwuchs eine unbefristete Übernahme in Vollzeit und echte Zukunftschancen eröffnet. Im Zuge der gemeinsamen Aktivitäten von JAVen und ver.di können übrigens immer wieder auch ganz handfeste Erfolge gefeiert werden. So wird jetzt bei den SB-Warenhäusern von real- das Büchergeld finanziell bezuschusst (siehe Seite 4).

ANDREAS HAMANN

<http://handel.verdi.de/jugend-im-handel>



Einfach mit einem Smartphone diesen QR-Code scannen und auf der Facebook-Seite der ver.di-Jugend im Handel »gefällt mir« klicken oder auf www.facebook.de unter Gruppensuche ver.di Jugend im Handel eingeben.

KARSTADT

Fortsetzung von Seite 1

tengewerbe bezahlt werden. Je nach Tarifbezirk bedeutet das pro Kopf einen Verlust von über 2.000 Euro im Jahr. Dem stehen allerdings in vielen Fällen weitergeltende tarif- und arbeitsvertragliche Regelungen entgegen. Falls es hier zu Rechtsbrüchen des Arbeitgebers kommt, erhalten ver.di-Mitglieder rechtlichen Beistand. **AHA**

FRANKFURTER GERICHT SCHLUG VERGLEICH VOR

Ein Teilerfolg gegen Sonntagsöffnungen



In Frankfurt am Main hat ver.di in einem Rechtsstreit um verkaufsoffene Sonntage jetzt einen Teilerfolg gegen die Stadt erzielt. Das Verwaltungsgericht schlug Mitte August einen Vergleich vor. Danach wird ein verkaufsoffener Sonntag am 4. November nicht durchgeführt, wenn die Gewerkschaft ihrerseits nicht weiter gegen eine Sonntagsöffnung am 2. September vorgeht. ver.di will dem Vergleich zustimmen, wenn die Stadt auf einen »Ausweichtermin« verzichtet

und in diesem Jahr keine weitere Öffnung an Sonn- und Feiertagen zulässt.

Sonntagsöffnung am 4.11. »eindeutig rechtswidrig«

Den November-Termin schätzt das Gericht nach der bislang bekannten Sachlage als »eindeutig rechtswidrig« ein. Völlig unklar bliebe, welche Veranstaltungen geplant seien. Eine Ladenöffnung an Sonn- und Feiertagen sei jedoch

WARUM MIR DER SONNTAG WICHTIG IST?

»Ich bin für den freien Sonntag, weil alle einen festen Tag in der Woche für Familie und Freunde brauchen. Vor allem im Handel werden die Arbeits- und Öffnungszeiten immer länger, flexibler und unbeständiger. Und dann noch sonntags zu öffnen, um Dinge anzubieten, die nicht lebensnotwendig sind und die man an sechs anderen Tagen kaufen kann, das sehe ich als extrem unnötig an. Wir alle brauchen etwas mehr Beständigkeit. Ich bin zum Beispiel viel auf Reisen, da kommt das Private oft zu kurz. Umso schöner ist es einen Tag zu haben, den ich ganz persönlich mit meinen Liebsten gestalten kann. Auch als Jugend- und Auszubildendenvertreterin und mit der SoKo Jugend beim ver.di-Fachbereich Handel setze ich mich dafür ein, den Sonntag als arbeitsfreien Tag zu erhalten.«

Maria Langanke aus Berlin, Vorsitzende der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) von Ikea **FOTO: RONNY KELLER**

nur aus Anlass von Märkten, Messen, örtlichen Festen oder ähnlichen Veranstaltungen möglich. Dabei müsse die Veranstaltung für sich genommen einen beträchtlichen Besucherstrom auslösen. Es genüge nicht, dass die Besucher erst durch das Offenhalten der Verkaufsstellen angelockt werden. Auch hinsichtlich des »Stadtteilsontages« am 2. September hat das Frankfurter Verwaltungsgericht Zweifel an der Rechtmäßigkeit, verweist allerdings darauf,

dass der Eilantrag gegen die entsprechende Allgemeinverfügung relativ spät gestellt wurde. Ungeachtet eines möglichen Vergleichs bereitete ver.di mit der hessischen »Allianz für den freien Sonntag« für den 2. September und eventuell weitere Termine Festveranstaltungen an der Frankfurter Hauptwache zum Erhalt des arbeitsfreien Sonntags vor. Motto: »Zum Entspannen in die Stadt – ohne Sonntage gäbe es nur noch Werktage!« **AHA**

DÄNISCHES BETTENLAGER: VIELES IST NICHT SO WIE ES SCHEINT

Ein Superladen bei der Ausbildung?

Das Dänische Bettenlager lobt die eigene Ausbildungsqualität in höchsten Tönen: »Wir bieten dir, was du dir wünschst!« heißt es in einem Imageflyer der Einrichtungskette, die über 800 Filialen in Deutschland betreibt. Man möchte es fast glauben, so schön klingt alles, doch Insider und Betroffene haben andere Erfahrungen.

Zum Beispiel Sabrina P. (Name von der Redaktion geändert), Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) beim Dänischen Bettenlager und seit diesem Jahr gelernte Kauffrau im Einzelhandel: »Ich wollte von Anfang an im Einzelhandel arbeiten und so bin ich auf's Dänische Bettenlager gekom-

men. Das sollte ja ein Superladen sein, mit guten Aufstiegsmöglichkeiten auch nach der Ausbildung. Schon kurz nach



Ein Ausbildungsparadies nur in der Imagebroschüre

der Probezeit habe ich gemerkt, dass vieles nicht so ist, wie es nach außen hin scheint. Ich habe sofort wie eine normale Vollzeitkraft gearbeitet und es wurde vergessen, dass ich noch in der Ausbildung bin. Mein Ausbildungsrahmenplan wurde einfach abgehakt und unterschrieben, da wurde nichts durchgegangen, gar nichts. Um fachlich fit zu werden, ist man ziemlich auf sich allein gestellt. Ich denke, es ist mir trotz allem ziemlich gut gelungen.

Bei den JAV-Sitzungen hatten wir schon oft das Thema, dass viele in den Filialen, die Ausbilder sein sollen, noch nicht einmal einen Ausbildungsschein haben. Zu unserer Kritik und unseren

Vorschlägen in Sachen Ausbildungsqualität heißt es immer von Seiten des Arbeitgebers, man nehme das mit – viel geschehen ist aber noch nichts, aber wir bleiben dran.«

»Um fit zu werden, ist man ziemlich auf sich allein gestellt«

Sabrina arbeitet seit einigen Monaten als Einzelhandelskauffrau beim Dänischen Bettenlager und ist nach wie vor in der JAV aktiv. Bei ver.di engagiert sie sich für die SoKo Jugend im Handel.

ANDREAS HAMANN

(siehe auch Kurzkommentar Seite 1)

AUSZUBILDENDE BEI NETTO MÜSSEN VOLL ARBEITEN

Der reinste Etikettenschwindel

Die Leiterin einer Hamburger Netto-Filiale war mehr als irritiert: Da hatte man ihr eine Auszubildende des dritten Lehrjahrs zur Arbeitsentlastung geschickt, aber die junge Frau konnte – so berichtete die Filialeiterin später der ver.di-Handelssekretärin Alexandra Just – praktisch nichts außer Kassieren, Auspacken und Putzen.

Azubis beschweren sich

Was im ersten Moment wie der Fall einer lernunwilligen oder -unfähigen Auszubildenden aussieht, ist offenbar weit verbreitet beim bundesweit drittgrößten Discounter, der Edeka-Tochter Netto. »Bei Netto werden die Auszubildenden vor allem als billige Arbeitskräfte missbraucht«, berichtete Arno Peukes, Leiter des Hamburger Fachbereichs Handel, bereits im Frühjahr, nachdem sich etliche Azubis bei ver.di über die unzulänglichen Ausbildungsbedingungen beschwert hatten. Alexandra Just weiß von einer Filiale, in der auf fünf festangestellte Beschäftigte – inklusive Leitung – vier Auszubildende kommen. »Außerdem werden Auszubil-

dende als Vollzeitkräfte gerechnet, um die Personalkosten zu senken.«

In anderen Regionen sieht es nicht anders aus. Katharina Wesenick, die im ver.di-Bezirk Göttingen für den Handel zuständig ist, beschreibt die Ausbildung bei Netto als nahezu flächendeckenden Gesetzesbruch. Azubis würden als Vollzeitkräfte eingesetzt und in keiner Weise so ausgebildet, wie das Berufsbildungsgesetz es vorschreibt. Um den mehr als 6.000 Auszubildenden bei Netto künftig bei der Wahrnehmung

ihrer Rechte weiterzuhelfen wird ver.di Göttingen Anfang September auf der Infoblogseite www.neulich-bei-netto.de eine eigene Rubrik »Ausbildung bei Netto« einrichten.

Der Blog bietet ohnehin viel interessanten »Stoff« zu den jüngsten Eskapaden bei Netto. So wurden in Göttingen vier von sieben Netto-Filialen geschlossen, was den naheliegenden Verdacht provozierte, dass Beschäftigte, die sich als ver.di-Vertrauensleute engagieren, bestraft werden sollten. Die Geschäfts-

leitung bestritt freilich solche Motive und machte die schlechte Rentabilität der Filialen als Schließungsgrund geltend. Immerhin versicherte das Unternehmen, dass es keine weiteren Filialschließungen in Göttingen geben werde. Auch Kündigungen seien nicht geplant, hieß es Ende Juli bei Verhandlungen zwischen ver.di und der Netto-Leitung.

»Wir sind weiter auf der Hut«

Ende August (nach Redaktionsschluss) will Netto Verhandlungen mit der Stadt Göttingen über den Neubau einer Filiale aufnehmen – und damit offenkundig »gut Wetter« machen, so Katharina Wesenick, denn »die Stadt hat Nettos Behauptung, die vier Filialen hätten geschlossen werden müssen, weil sie die Bau- und Expansionspläne des Unternehmens nicht unterstützte, vehement zurückgewiesen. Wir sind jedenfalls weiter auf der Hut, vor allem, was aus den Kolleginnen wird, die von den geschlossenen auf die verbliebenen drei Filialen verteilt worden sind.«

GUDRUN GIESE



Kritische Informationen im Netz für Beschäftigte und Kunden

PHARMAGROSSHÄNDLER SANACORP BETEILIGT SICH AN DEMOGRAFIE- UND TARIFPROJEKT

Arbeit dem Alter anpassen

Das Pharmagroßhandelsunternehmen Sanacorp legt seit vielen Jahren großen Wert auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dank des andauernden Engagements der Betriebsräte gab es in allen 16 Niederlassungen Gefährdungs- und Belastungsbeurteilungen. Lärm wurde verringert, Hebehilfen und spezielle Arbeitsschuhe zur Verfügung gestellt. Regelmäßig befragt Sanacorp zudem die Beschäftigten nach physischen und psychischen Belastungen.

Pilotprojekt am Standort Saarbrücken

Und nun geht das Unternehmen mit seinem Standort in Saarbrücken an den Start beim Demografie- und Tarifprojekt »ZusammenWachsen – ArbeitGestalten« (siehe dazu Handelsbeilage 2-12). »Es geht darum, die Arbeitsfähigkeit und die Motivation der Kolleginnen und Kollegen langfristig zu erhalten«, sagt Claudia Luckas, Betriebsratsvorsitzende bei Sanacorp Saarbrücken, GBR-Mitglied und Vertreterin der ver.di-Fachgruppe Groß- und Außenhandel auf Landes- wie Bundesebene. Denn trotz der vielfältigen Verbesserungen bei den Arbeitsabläufen ist der Krankenstand unter den 130 Beschäftigten in etwa gleich geblieben. »Hier wollen wir im Verlauf des Pilotprojekts klären, welche Aspekte der Arbeit die Mitarbeiter krank machen und wie es ihnen generell bei ihrer Tätigkeit geht.« Zumal die Beschäftigten beim Pharmagroßhändler in Saarbrücken ein Durchschnittsalter von 47 Jahren haben, so dass es verstärkt darauf ankommen wird, die Arbeitsplätze altersgerecht zu gestalten.

Ende Oktober werden zunächst die



Barcode-Kommissionierung bei Sanacorp

FOTO: SANACORP

Führungskräfte am Standort zwei Tage lang von Projektleiterin Tatjana Fuchs vom Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) geschult, anschließend wird die Belegschaft bei einer Betriebsversammlung über Zweck und Ziel des Projektes informiert. Claudia Luckas: »Die Kolleginnen und Kollegen sollen von Anfang an einbezogen werden und die Gelegenheit erhalten, ihre Erfahrungen mit ihren jeweiligen



Arbeitsgebieten – im Guten wie im Schlechten – zu vermitteln.« Zwar habe es bei Sanacorp Saarbrücken auch in der Vergangenheit schon Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche gegeben, doch seien die nicht gut angenommen wor-

den. Im Rahmen des Projektes werden Führungskräfte und Betriebsräte zu den Beschäftigten gehen, um von jeder und jedem einzelnen zu erfahren, an welchen Stellen sich Arbeitsbedingungen und -abläufe weiter verbessern lassen.

Umdenken ist notwendig

Bis Ende 2014 wird das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Demografie- und Tarifprojekt – nicht nur bei Sanacorp – laufen. Insgesamt beteiligen sich Experten aus mehr als 50 Tarifgebieten, um letztlich Demografie-Ansätze für eine gute und gesunde Arbeit vom Berufseintritt bis zur Rente zu entwickeln. Umdenken in Richtung wertschätzender und anerkennder Umgang mit dem Alter sei dringend nötig, betonte Tatjana Fuchs vom INIFES bei der Auftaktkonferenz des Projektes am 20. Juni in Berlin. Und: »Nur wenn Belegschaften generationsübergreifend zusammenarbeiten, können sie sich gemeinsam weiterentwickeln.«

Das hofft auch Claudia Luckas von Sanacorp Saarbrücken. »Gerade wenn wir immer länger arbeiten sollen, wird sich noch einiges tun müssen bei den

Einstellungen zum Altern wie auch beim Miteinander der verschiedenen Altersgruppen am Arbeitsplatz.« Zunächst aber werden

bei Sanacorp Informationen gesammelt. Später sollen die Erfahrungen beim Pilotprojekt in einer Branchenkonferenz ausgewertet und möglicherweise auch tariflich umgesetzt werden.

GU DRUN GIESE

GROSS- UND AUSSENHANDEL

KURZ & KNAPP

► **AUF REKORDKURS:** Der Außenhandel liegt für 2012 weiter auf Rekordkurs und der Arbeitgeberverband BGA rechnet mit einem Exportwachstum von gut vier Prozent im Vergleich zu dem exorbitant guten Jahr 2011. Im ersten Halbjahr 2012 wurden Waren im Wert von 550,4 Mrd. Euro exportiert und Waren im Wert von 457,1 Mrd. Euro importiert. Die Ausfuhren stiegen damit im Vorjahresvergleich um 4,8 Prozent und die Einfuhren um 2,4 Prozent. Die Außenhandelsbilanz wies damit im ersten Halbjahr 2012 einen Überschuss von 93,3 Mrd. Euro aus. »Diese Entwicklung verdanken wir insbesondere der konjunkturellen Situation in den Schwellen- und Entwicklungsländern«, so BGA-Präsident Börner. »Zwar hat sich auch in Asien das Wachstum teilweise abgeschwächt, ist dabei aber noch so stark, dass die Rückgänge bei den Exporten in die Euroländer mehr als kompensiert werden.«

EDEKA



FOTO: EDEKA

Feste Stellen statt Leiharbeit

Großer Erfolg für die Beschäftigten und Betriebsräte der Edeka Hessenring – der kleinsten Regionalgesellschaft der Edeka-Gruppe: Ab sofort werden in den Lagern keine Leiharbeiter/innen mehr beschäftigt. Die Geschäftsleitung der Regionalgesellschaft erklärte den Verzicht auf entsprechende Beschäftigungsverhältnisse bis Ende 2014. Doch das ist nicht alles. Bereits vorher hatte der GBR mit der Geschäftsleitung die Übernahme von Leiharbeitskräften ausgehandelt. Im Endeffekt wurden an den Lagerstandorten der Edeka Hessenring 75 Vollzeitarbeitsplätze neu geschaffen, die zu 85 Prozent mit ehemaligen Leiharbeiter/innen besetzt wurden.

GG

ERSTANSPRACHE DER AUSZUBILDENDEN BEI THYSSENKRUPP SCHULTE

Welcome-Set der ver.di-Jugend



Informationen zum Azubi-Start

Der Gesamtbetriebsrat und die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) haben gemeinsam mit dem zuständigen ver.di-Fachbereichsjugendsekretär Stefan Najda die Erstansprache von Azubis geplant. Jede/r neue Azubi bei ThyssenKrupp Schulte wird dieses Jahr ein »Welcome-Set« von ver.di bekommen. Gerade in den ersten Tagen gibt es sehr viel Neues für die jungen Kolleg/innen, die ihre Ausbildung beginnen. Um dabei nicht den Überblick zu verlieren, bietet die ver.di-Jugend nützliche Informationen und Antworten

auf viele Fragen, wie etwa die richtige Ausbildungsvergütung ist und wie hoch der Urlaubsanspruch. Auch die »Ausbildung von A bis Z« gibt einen sehr guten Überblick und ermöglicht beispielsweise, den Ausbildungsvertrag zu checken. Die ver.di-Jugend bietet »Ausbildung von A bis Z« jetzt auch als App für iPhones. Material gibt es demnächst auch kostenlos für andere Smartphones.

RED

Interesse an einem ver.di-Jugend »Welcome-Set«? Kontakt www.jugend.verdi.de/service/vor_ort

GUTER START FÜR QUALIFIZIERUNGSPROJEKT – ZWEITE STAFFEL STARTET

Habe viel gelernt«, »Fühle mich nun sicherer im Auftreten«, »Kann das Gelernte unmittelbar in meiner Arbeit anwenden« – nur eine kleine Auswahl aus den resümierenden Schlussworten von Teilnehmer/innen der ersten Staffel des Qualifizierungsprojektes Ehrenamt im Groß- und Außenhandel. Ein Jahr lang besuchten dabei 15 Ehrenamtliche aus verschiedenen ver.di-Landesfachgruppen GAH insgesamt fünf Workshops und lernten dabei viel über den Aufbau ihrer Gewerkschaft, über Verhandlungsführung, die Feinheiten der Fachgruppenarbeit und Methoden der Mitgliedererwerbung.

Workshops für aktive Ehrenamtliche

In der zweiten Septemberhälfte geht nun die zweite Staffel an den Start. Wiederum erhalten Ehrenamtliche der Landesfachgruppen GAH die Chance, sich in verschiedenen Modulen weiterzubilden. »Ziel ist es, die Kolleginnen und Kollegen für die Interessenvertre-

Geglückter Auftakt

tungsarbeit außerhalb des Betriebes, etwa als Fachgruppenvorstandsmitglied zu trainieren«, erläutert Uwe Erschens, Leiter der Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel. In den Workshops geht es dabei ebenso um die persönliche Weiterentwicklung wie um die Rezeption von Inhalten, wie etwa die Befähigung, Teams zu leiten, Gruppen zu moderieren oder Veranstaltungen zu planen.

Rundum positiv fiel das Fazit der Teilnehmer/innen der ersten Staffel aus. »Fast alles, was wir in den Workshops gelernt haben, kann ich schon jetzt in meiner Arbeit nutzen«, sagt Wolfgang Genth aus Nordrhein-Westfalen. »Wichtig war – neben den Inhalten – auch die Vernetzung mit den Kolleginnen und Kollegen aus anderen Landesbezirken«, stellt Sebastian Schott aus Berlin fest. Nicht zuletzt erfüllten die Seminare auch den Zweck, »nun den Aufbau von ver.di

richtig zu verstehen«, so Esther Didier aus dem Saarland.

Guter Rückenwind für die Qualifizierung

Die Teilnehmer/innen der ersten Staffel reichten sportlich-aufmunternd den Stab an die folgende Gruppe weiter mit dem Hinweis, die Qualifikation ernst zu nehmen und den reichlich gelieferten Input später gründlich nachzuarbeiten. Mit gutem Rückenwind durch ihre Vorläufer und dank der kompetenten Teamer startet der zweite Weiterbildungslehrgang für Ehrenamtliche im Groß- und Außenhandel in diesem September in der Bildungsstätte Walsrode. Bis zum September 2013 werden auch die Teilnehmer/innen dieser Staffel genug Wissen und Methoden erlernt haben, um künftig die ver.di-Arbeit im GAH noch wirkungsvoller zu unterstützen.

GG

Aktiv werden lohnt sich!



STEFANIE NUTZENBERGER, LEITERIN DES VER.DI-FACHBEREICHS HANDEL, IM INTERVIEW

»Gemeinsam für bessere Ausbildung einsetzen«

Das neue Ausbildungsjahr und die Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen stehen unmittelbar bevor. Mit rund 250.000 Auszubildenden sind Einzelhandel sowie Groß- und Außenhandel die größte Ausbildungsbranche. Grund genug, die Bedeutung und Wirksamkeit der Gewerkschaftsarbeit zu betonen, wie es Stefanie Nutzenberger, ver.di-Bundesvorstandsmitglied und Leiterin des Fachbereichs Handel, im Interview macht.



Stefanie Nutzenberger

Lange Zeit waren junge Mitglieder – nicht nur bei ver.di – eher rar. Wie sieht das heute aus?

STEFANIE NUTZENBERGER: Erfreulicherweise hat sich das geändert. Viele junge Beschäftigte haben sich in den zurückliegenden Jahren für eine ver.di-Mitgliedschaft entschieden – 2011 sind bundesweit rund 40 Prozent mehr Auszubildende aus dem Handel in ver.di eingetreten als im Vorjahr. Ich freue mich sehr über diese Entwicklung. Besonders

erfreulich ist es, wenn die jungen Mitglieder aktiv mitarbeiten und andere für die Gewerkschaftsmitgliedschaft werben, so wie Betriebsräte es ja auch tun. Gerade in Anbetracht des demografischen Wandels ist das für uns besonders wichtig.

Jetzt beim Ausbildungsstart sollte in den Betrieben die Chance genutzt werden, Jugendliche schon frühzeitig für ver.di zu gewinnen. Mehr Durchsetzungskraft bei Mitbestimmungsthemen und in den Tarifverhandlungen liegt schließlich im ureigenen Interesse aller, egal ob sie jung sind oder schon etwas älter.

Berufsanfänger und Auszubildende haben es im Handel aber oft besonders schwer, tarifgerecht bezahlt und dauerhaft beschäftigt zu werden.

NUTZENBERGER: Einige wenige Unternehmen haben die Zeichen der Zeit erkannt. Aber häufig sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse für junge Leute oder die Übernahme nach der Ausbildung lediglich befristet oder als Teilzeitkraft



Mitglieder der SoKo Jugend im Handel

festzustellen. Das sind eindeutig falsche Signale. Viel zu oft werden Auszubildende als vollwertige Arbeitskräfte ausgenutzt. Dem treten wir entschieden entgegen! Unser Ziel heißt: gute Ausbildung und gute Arbeit. Eine gute Ausbildung bedeutet nach dem Verständnis von ver.di, dass vom ersten Tag eine Ausbildungsverantwortliche oder ein Ausbildungsverantwortlicher bereit steht und ausreichend Zeit hat, um die Inhalte der Ausbildung wie etwa Warenkunde zu vermitteln. Wir im Handel wollen uns mit Betriebsräten und JAVen gemeinsam für eine bessere Ausbildung einsetzen. Für ver.di gehört in die Diskussion zur Ausbildungsqualität immer auch die

Forderung nach einer dreijährigen, guten Ausbildung im Handel, die dem beruflichen Nachwuchs eine unbefristete Übernahme in Vollzeit und echte Zukunftschancen eröffnet.

Im Herbst beginnen die Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Wie nimmst du die Arbeit dieser Gremien wahr?

NUTZENBERGER: Gerade junge Menschen brauchen eine Interessenvertretung, die sie stärkt und unterstützt, motiviert und über ihre Rechte in der Ausbildung informiert. Wir haben erfreulich viele aktive JAVen und GJAVen, die besondere Erfolge vorweisen kön-

ES EILT!

FORUM IN BERLIN

Wer sich als Mitglied eines Betriebsrats, einer JAV oder einer Schwerbehindertenvertretung noch zu einem spannenden Branchenforum in Berlin anmelden möchte, kann dies jetzt tun. Noch gibt es freie Plätze. Das Forum mit dem Motto »Zukunft im Handel aktiv gestalten: Mehr gute Arbeit für Jung und Alt« findet am 24. und 25. Oktober statt. Es geht um aktuelle Trends im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel und insbesondere auch um die Herausforderungen durch den demografischen Wandel. Viele Fragen stellen sich auch für die betrieblichen Interessenvertretungen neu. Ausführliche Infos und Anmeldeformular unter: <http://handel.verdi.de/themen/branchenforum-2012>

nen. Einige von ihnen werden ja in dieser Handelsbeilage vorgestellt. Ich bin optimistisch, dass auch die diesjährigen JAV-Wahlen in unseren Branchen ein Erfolg werden und unser gewerkschaftliches Handeln dadurch gestärkt wird. Auch bei den Jüngeren setzt sich nach und nach die Einsicht durch, dass nur durch eigenes Tun die Arbeitsbedingungen im Handel dauerhaft verbessert werden können.

INTERVIEW: GUDRUN GIESE

DIE MEISTEN AUSBILDUNGSPLÄTZE

250.000	Handel gesamt
190.000	Einzelhandel
60.000	Groß- und Außenhandel
25.000	noch unbesetzt im Einzelhandel

(lt. Bundesagentur für Arbeit, Ende Juli 2012)

ERFOLG NACH EINEM LANGEN KAMPF

Büchergeld für real,-Azubis

Nach langem Kampf der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV), des Gesamtbetriebsrates (GBR) und der Gewerkschaft ver.di ist es gelungen, dass nun alle Auszubildenden von real,- pro Ausbildungsjahr bis zu 35 Euro Büchergeld erhalten.

Schon über viele Jahre war dies ein Thema der Arbeitnehmervertreter. Einzelne Landesbezirke haben die Erstattung der Schulbücher in ihren Tarifverträgen geregelt, aber lange nicht alle! Hier sollte eine einheitliche Lösung her,

denn eine Ungleichbehandlung der Auszubildenden konnte die GJAV nicht länger hinnehmen.

»Gemeinsam haben wir es geschafft«

Auf verschiedenen Veranstaltungen und Konferenzen wurde dieses Thema gesetzt und diskutiert. Den abschließenden Meilenstein zum Thema »Büchergeld« konnte die GJAV auf der real,-JAV-Konferenz im März 2012 setzen.

Hier gingen sie in den Austausch mit dem Arbeitsdirektor Andreas Schrödinger. Die anwesenden JAVen machten dem Arbeitsdirektor klar, wie wichtig die Gleichbehandlung der Auszubildenden ist. Nun ist es amtlich! Ab dem 1. August 2012 beteiligt sich real,- mit bis zu 35 Euro jährlich an dem Büchergeld. Gemeinsam haben wir es geschafft!!

KATHARINA GOLBS
GJAV-Vorsitzende und SoKo-Jugend von ver.di im Handel

ÜBERNAHMEGARANTIE

REWE: Verbindliche Zusage für alle Auszubildenden

Eine Vereinbarung, die Wellen schlagen könnte, hat der REWE-Gesamtbetriebsrat in diesem Sommer für die momentan 4.100 Auszubildenden und auch für weitere Azubi-Jahrgänge abgeschlossen: Die Unternehmensleitung sagt allen eine Übernahme in unbefristete Vollzeitverhältnisse verbindlich zu. »Auch die Zusage selbst ist nicht befristet, sie gilt nicht ein oder zwei Jahre, sondern das ist jetzt bei uns beschlossen«, betont GBR-Vorsitzender Andreas Ratzmann. »Das Besondere ist, dass wir es auch für den Partnerschaftsbereich regeln konnten, für die selbstständigen Händler.« Sollte die Übernahme dort mal nicht klappen, verpflichtet sich die REWE einzuspringen. Dann werde der oder die Auszubildende in den filialisierten Bereich übernommen.



FOTOS: ARCHIV

Hinsichtlich der Übernahme gibt es nach seinen Worten nur zwei Ausnahmen. Entweder die Betroffenen wollen es gar nicht oder es liegen katastrophal schlechte Leistungen vor. »Aber da reden wir wirklich nur über Einzelfälle«, betont Ratzmann, der auch stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender ist. Angesichts von demografischem Wandel und Fachkräftemangel habe sich eine solche Vereinbarung angeboten. »Sie passt auch gut zum Thema Nachhaltigkeit, die bei der REWE hoch angesiedelt ist.«

AHA

DER KONZERN STRUKTURIERT SICH WIEDER EINMAL UM

Neue Metro-Konzepte kosten Jobs

Beim Handelskonzern Metro scheint es viele zu geben, die sich mit immer neuen Umstrukturierungsprojekten befassen: Nach »Shape 2012« und »Cora« stehen nun wiederum Veränderungen auf der Agenda, die allesamt Beschäftigte den Job und komplette Standorte die Existenz kosten.

Dank zäher Verhandlungen, die ver.di und der Gesamtbetriebsrat von Metro Group Logistics (MGL) vorantrieben, kommen die 226 Kolleginnen und Kollegen des MGL-Lagers im niedersächsischen Sarstedt noch halbwegs glimpflich davon. Fest steht mittler-

weile, dass der Standort erst zum 31. Dezember 2013 geschlossen wird; bis dahin wird es auch keine Teilstilllegungen geben. 140 Beschäftigte erhalten Angebote, an anderen Lagerstandorten zu arbeiten. »Es gibt Abfindungen in akzeptabler Höhe. Innerhalb von sieben Tagen haben wir mit dem Arbeitgeber den Interessenausgleich und Sozialplan ausgehandelt. Da der zunächst überhaupt nicht verhandeln, sondern gleich die Einigungsstelle anrufen wollte, ist das als besonderer Erfolg zu werten«, sagt Siegmund Roder, MGL-Betreuungssekretär

in der ver.di-Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel. Doch die Stilllegung des Lagers Sarstedt ist bei weitem nicht die einzige Veränderung, die bei Metro ansteht. Auch die MGL-Verwaltung wird zentralisiert, dem größten Teil der Beschäftigtengruppe, die noch in Sarstedt arbeitet, werden Arbeitsplätze in der zentralen MGL-Verwaltung in Düsseldorf angeboten. Die Verlagerung beginnt ab 1. Oktober und soll bis Ende Juni 2013 abgeschlossen sein. Hintergrund dieser Veränderungen ist die vom neuen MGL-Chef Jeroen Jansen Lok initiierte Bündelung der Logistikaktivitäten bei der Metro: Vier verschiedene Gesellschaften sollen dabei zusammengefasst und künftig einheitlich als Metro Logistics geführt werden.

»Keiner kann diese Anzahl nachvollziehen«

Dramatisch sind die für die Zentrale der Metro C+C Deutschland geplanten Änderungen: Hier stehen 276 Arbeitsplätze zur Disposition – jeder zweite bis dritte Beschäftigte ist am Standort damit von Jobverlust bedroht. »Keiner kann diese Anzahl nachvollziehen; schon gar nicht mit dem Wissen, dass ein neues Geschäftsmodell eingeführt werden soll«, sagt Rosalinde Lax, die Betriebsratsvorsitzende der Metro C+C-Zentrale in Düsseldorf. Schließlich sei gerade

bei der Umsetzung eines neuen Konzepts besonders viel Arbeit zu bewältigen. »Wie soll die verbleibende Belegschaft das eigentlich schaffen?«

Bereits im Sommer haben ver.di und die in ver.di organisierten Metro-Betriebsräte ein Flugblatt verteilt, das über die jüngsten »Sparprojekte« des Unternehmens informiert. Unter der Überschrift »Dieser Kurs ist falsch, Herr Koch!«, verweisen ver.di und die Arbeitnehmervertreter/innen darauf, dass keines der Strukturprogramme oder der Abbau von rund 19.000 Arbeitsplätzen bei Metro weltweit den Konzern vorangebracht hätten. Mitarbeiter würden frustriert, während Vorstände und Beratungsgesellschaften an jeder Umstrukturierung und jedem neuen Projekt kräftig verdienen.

Rosalinde Lax warnt: »Wir haben in der Metro C+C-Zentrale viele Aufgaben auch für die Metro AG und die Verwaltungen im Ausland mitzuerledigen. Das wird die Geschäftsführung aber vermutlich erst nach der Umsetzung der Restrukturierung begreifen. Dann aber fehlt dringend erforderliches Knowhow, das so schnell nicht ersetzt werden kann.« Die Metro, so hieß es im Flugblatt, sollte sich darauf konzentrieren, Ware zum richtigen Zeitpunkt und zu richtigen Preisen zu verkaufen – aber nicht die Kolleginnen und Kollegen. **GUDRUN GIESE**



KARIKATUR: WWW.CARTOONMASTER.DE