

ver.di

HANDEL

Informationen aus Einzel- und Großhandel

NR. 4 11. JAHRGANG
DEZEMBER 2012

INHALT

► **NACHGEFRAGT:** Interview mit Werner Klockhaus, Konzernbetriebsrats-Vorsitzender Metro Seite 2

► **BRANCHENFORUM:** Betriebliche und tarifliche Regelungen zu guter Arbeit im Handel stehen bei ver.di ganz hoch im Kurs Seite 4

Die nächste Beilage »Handel« erscheint im März 2013

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



AMAZON: Bei sechs Blitzaktionen am Standort des Internet-Versenders in Rheinberg (NRW) hat ver.di in diesem Jahr die Beschäftigten informiert und viele neue Mitglieder gewonnen. Im Januar wird dort die erste Betriebsratswahl eingeläutet. In Bad Hersfeld und Leipzig sind die Geschäftsführungen jetzt aufgefordert worden, mit den gewerkschaftlichen Tarifkommissionen über die Bindung an den jeweiligen Tarifvertrag für den Einzel- und Versandhandel zu verhandeln (siehe auch PUBLIK-Beitrag »Alarm bei Amazon«)

FOTO: POTTGIESSER / WAZ FOTOPOL

VER.DI SETZT DEUTLICHE SIGNALE GEGEN TARIFFLUCHT UND LOHNDUMPING

Schutz per Tarifvertrag so wichtig wie nie

Wenige Wochen vor Beginn des Tarifjahres 2013 setzt ver.di im Handel deutliche Signale gegen Tariffucht sowie Lohndumping per Werkvertrag. Eine kritische ver.di-Untersuchung zur Privatisierung von Lebensmittelmärkten durch den Branchenriesen Edeka hat jetzt für öffentliches Aufsehen und Diskussionen in der Fachwelt gesorgt. Auch Rewe ist in die Schusslinie geraten.

Neue Studie kritisiert massive Tariffucht

Die in der ver.di-Studie »Schöne neue Handelswelt!?« am Beispiel von Edeka aufgezeigte dramatische Entwicklung betrifft bereits rund 200.000 Beschäftigte im Handel. Sie arbeiten in tausenden Märkten, die an selbstständige Kaufleute ausgegliedert worden sind. Diese betreiben die Filialen unter den Logos der beiden tarifgebundenen Lebensmittelkonzerne weiter, zahlen aber in den meisten Fällen nach der Übernahme nur noch Niedriglöhne statt Tarifgehälter. Auch Betriebsräte haben Seltenheitswert im »privatisierten Han-

del«, der rasant zunimmt (weiterer Beitrag im vorderen Teil von PUBLIK).

»Die Großunternehmen spielen auf der gesamten Klaviatur, um sich im Verdrängungswettbewerb Vorteile zu verschaffen«, so ver.di-Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger. Neben einer exzessiven Nutzung der Öffnungszeiten und der Aufstockung des Überangebots an Verkaufsflächen sei – hervorgerufen durch den Wegfall allgemeinverbindlicher Tarifverträge – ein enormer Druck auf die Personalkosten festzustellen. »Wir werden deshalb jetzt und zu den nächsten Tarifrunden immer wieder herausstellen, dass es für die Beschäftigten nichts Wichtigeres und Besseres gibt als den Schutz und die Garantie von sozialen Mindeststandards durch unsere Tarifverträge.« Mit Hilfe der Tarifverträge können Gewerkschaft und Betriebsräte den negativen Folgen des Verdrängungswettbewerbs, der den fünf führenden Händlern schon weit mehr als 80 Prozent Umsatzanteile gebracht hat, klare Grenzen setzen.

Als besondere Form des Lohndumping erweist sich seit einiger Zeit der z.T. miss-

bräuchliche Einsatz von Werkvertragskräften in Geschäften des Einzelhandels sowie in Lagerbereichen. Auch dagegen protestiert und mobilisiert ver.di im Handel, unter anderem bei Regalstopper-Aktionen. Der Hintergrund: Namhafte Unternehmen wie Kaufland, Rewe, Netto, Ikea, Rossmann, real,- und andere lassen Kernfunktionen des Handels – bislang vor allem die Warenverräumung – zum Teil von Fremdfirmen verrichten, die bei der Bezahlung ihrer Leute weit unter den Flächentarifverträgen im Handel und in der Regel noch unter dem Mindestlohn für Leiharbeit liegen.

Skandalösen Einsatz von Werkverträgen stoppen

Der Verband ILS, der für die Instore-Logistik gegründet worden ist, hat entsprechende Dumping-Tarifverträge mit dem DHV-Verband abgeschlossen, die Stunden-Entgelte von 6,12 Euro (Ost) und 6,63 Euro (West) vorsehen. Einem ILS-Angebot zu Tarifgesprächen hat ver.di eine deutliche Absage erteilt: »Die

Fortsetzung auf Seite 2

MOMENT MAL!

Um die Personalkosten zu drücken, sind einige Unternehmen sehr erfinderisch. Da fliegen schnell mal soziale Standards und Tarifverträge über Bord. Relativ neu ist der Einsatz von Fremdpersonal auf der Basis von Werkverträgen, um die tarifliche Bezahlung zu umgehen. So baut man eine noch billigere Alternative zur Leiharbeit auf. Noch sind überwiegend die Veräumung und der Lagerbereich betroffen, teilweise auch komplette Kassenbereiche. Gezahlt wird fast 50 Prozent unter den Tarifverträgen des Einzel- oder Großhandels – und das sind wir erst bei den selbst ernannten Sauerbärmern vom Verband ILS, die einen Niedriglohn-Deal mit dem DHV haben. Es geht sogar noch schlimmer, wie Stundensätze von vier Euro oder nur 2,50 Euro zeigen. Oft handelt es sich überdies um Scheinwerkverträge, weil die Anweisungen von Betriebsangehörigen kommen, was rechtlich nicht zulässig ist. So oder so: Der Missbrauch von Werkverträgen muss bestraft werden. Auch der Gesetzgeber ist in der Verantwortung, obwohl er noch fest die Augen zukneift.



RAINER KUSCHEWSKI

Die Superreichen im Handel 2012 – Privatvermögen in Mrd. Euro



DATEN & FAKTEN

► Mit unverändert 33,2 Mrd. Euro stehen die beiden Albrecht-Familien an der Spitze der Top-Milliardäre 2012.

► Dieter Schwarz (Kaufland/Lidl) konnte sein Vermögen laut »Manager-Magazin« erneut steigern: Um 500 Millionen Euro.

► Größter Verlierer ist der Schlecker-Clan, der nach Angaben des Wirtschaftsblattes »auf unter 40 Mio. Euro gestürzt ist«. Unser Kommentar: Das wären dann immer noch rund 40 Mio. Euro mehr als den meisten in die Arbeitslosigkeit gestürzten Ex-Beschäftigten zur Verfügung stehen.

INFOGRAFIK: BLEIFREI

EINZELHANDEL

KURZ & KNAPP

► **SONNTAGSALLIANZ:** In Thüringen ist am 28. November eine kirchlich-gewerkschaftliche »Allianz für den freien Sonntag« gegründet worden, der auch ver.di angehört. Mittlerweile gibt es in fast allen Bundesländern solche Bündnisse und die Allianz wirkt als Netzwerk gegen die Aushöhlung des Sonntag- und Feiertagsschutzes gerade im Einzelhandel. Auch für Thüringen werden jetzt Aktionen zum 3. März, dem »Internationalen Tag des freien Sonntags« geplant.

► **ERFOLG IN JENA:** Das Arbeitsgericht Jena hat Ende Oktober drei fristlose Kündigungen, die das Dänische Bettenlager gegen Tilo Matasch ausgesprochen hat, für unwirksam erklärt. Er gehört zu insgesamt fünf unbehaglich gewordenen Betriebsratsangehörigen, die die Firma per Kündigung herausdrängen will.

WICHTIG WIE NIE

Fortsetzung von Seite 1

Umgehung der Tariflöhne im Handel durch Werkverträge muss gestoppt werden«, fordert für den ver.di-Bundesfachbereich Stefanie Nutzenberger.

Um die Tarifrunden im Handel vorzubereiten, hat es eine erste Koordinierung gegeben. In Fulda ging es für ver.di am 4. Dezember um die Lohn- und Gehaltsrunde für den Einzelhandel. Diskutiert wurden auch Chancen für einen Branchenmindestlohn. Hier gibt es Stillstand, weil die Arbeitgeber den Nachweis schuldig bleiben, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für einen allgemeinverbindlichen Mindestlohn-Tarifvertrag gegeben sind. Im Vorfeld der regulären Entgeltrunde starten jetzt Tarifbefragungen in den Betrieben. **AHA**

Preisverleihung an Edeka-Betriebsrat

Der Betriebsrat E-Center Scheuner e.K. in Bad Gandersheim ist bei der Verleihung des Deutschen Betriebsrätepreises im Oktober mit einem Sonderpreis »Innovative Betriebsratsarbeit« ausgezeichnet worden. Die Betriebsratsmitglieder hatten sich seit Anfang 2011 unterstützt von ver.di dafür eingesetzt, die Tarifstandards in dem privatisierten Markt zu sichern. Es gelang ihnen, in einer Gesamtbetriebsvereinbarung für die nächsten zweieinhalb Jahre volle Tarifbindung, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen sowie jährliche Gehaltserhöhungen durchzusetzen.

Download der Studie

»Schöne neue Handelswelt!?« unter www.handel.verdi.de/themen/privatisierung-im-handel

ESPRIT UND ZARA AUF DEM WEG ZUR TARIFBINDUNG

Ohne Hintertürchen

In der Modebranche tut sich dank ver.di einiges: So ist der Fashion-Konzern Esprit auf dem Weg zurück zu tariflicher Bezahlung. In der Diskussion ist ein Stufenplan. Am 18. Dezember starten Tarifverhandlungen in Düsseldorf, berichtet ver.di-Experte Johann Rösch.

Der Schlüssel für faire Bezahlung bei Zara

Bei Zara Deutschland steht aufgrund einer Vereinbarung mit der Gewerkschaft fest, dass 2013 das Jahr der Tarifbindung sein wird. »Das wird definitiv und ohne Hintertürchen passieren«, versichert Orhan Akman, der bei ver.di zuständig für das Unternehmen ist. Am 13. Dezember findet ein Spitzengespräch mit der Geschäftsleitung statt,



FOTOS: HAMANN

bei dem die genauen Modalitäten geklärt werden. Bis diese Klärung verbindlich erfolgt ist, hat sich Zara mit einer einseitigen »Gesamtzusage« zur Entlohnung nach den Hamburger Einzelhandelsstarifen verpflichtet.

Während H&M seit längerer Zeit der Tarifbindung unterliegt, hatte Esprit vor mehreren Jahren Tariffucht begangen und zahlt weit unter den Flächentarifverträgen des Einzelhandels. In den vergangenen Monaten haben sich immer mehr Beschäftigte aus verschiedenen Filialen bei ver.di engagiert, neue Betriebsratsgremien gewählt und durch öffentlichen Protest auf die skandalöse Entlohnung bei Esprit aufmerksam gemacht, beispielsweise in NRW, Baden-Württemberg und Berlin.

Esprit: Strittig ist noch der Zeitplan

»Dieser Druck hat ein Umdenken im Management ausgelöst«, schätzt Johann Rösch ein. So hat Esprit im September gegenüber ver.di schriftlich erklärt, binnen drei Jahren die Flächentarifverträge des Einzelhandels anzuerkennen. »Dieser Zeitkorridor ist uns zu lang«, sagt der ver.di-Experte für den Textileinzelhandel. »Es liegt jetzt an Esprit, wie sich die Tarifgespräche gestalten. Wir sind an konstruktiven Verhandlungen interessiert, aber auch auf Konflikte gut vorbereitet.« **AHA**



STERBEN IN TEXTILFABRIKEN MUSS GESTOPPT WERDEN

Eine Zara-Betriebsrätekonferenz hat die Geschäftsleitung des Mutterkonzerns Inditex Anfang November in Hannover dringend aufgefordert, ein Brandschutzabkommen für Textilizulieferer in Bangladesch zu unterzeichnen. Dort kommt es immer wieder zu Feuerkatastrophen. Über 100 Menschen starben in der letzten November-Woche in einer Produktionsstätte bei Dhaka, die auch C&A beliefert. Eine Vereinbarung zu Brandschutz und Gebäudesicherheit, die von Textilunternehmen, Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften ausgehandelt worden ist, liegt bereits vor. Der US-Branchenriese PVH (Tommy Hilfiger, Calvin Klein etc.) und Tchibo haben sie unterzeichnet. Viele andere Unternehmen preisen statt dessen eigene Kontrollverfahren, die nach Einschätzung von Johann Rösch von ver.di »nur geeignet sind, die Nachhaltigkeitsberichte zu schönen«. Außer Inditex verweigert auch H&M die Unterschrift. Deshalb fordern die Betriebsräte, der GBR und ver.di immer wieder, dass die Unternehmensleitung ihre Position ändert. ver.di hat jetzt C&A ebenfalls aufgefordert, das Abkommen zu unterschreiben. Im Rahmen der internationalen Kampagne ExChains, die am 20. September gestartet wurde, soll in den hiesigen Betrieben der gewerkschaftliche Druck auf die Textilhändler erhöht werden. **AHA**

NACH GEFRAGT

Lohndumping könnte enden

WERNER KLOCKHAUS, KONZERNBETRIEBSRATSVORSITZENDER DER METRO GROUP ZUR TARIFFLUCHT

Seit einiger Zeit umgehen Handelsunternehmen, darunter auch die Metro-Tochter real,-, die Bezahlung nach Tarifvertrag, indem sie so genannte Werkvertragsunternehmen mit Arbeiten zur Instore-Logistik beauftragen. Die dort Beschäftigten arbeiten für Dumpinglöhne. Über einen Ansatz, diese Entwicklung zu stoppen, äußert sich im Interview Werner Klockhaus, Konzernbetriebsratsvorsitzender der METRO Group und stellvertretender GBR-Vorsitzender bei real,-.

Welche Dimension hat die Arbeit mit Beschäftigten auf Werkvertragsbasis bei real,-?

WERNER KLOCKHAUS: Nach Unternehmensangaben gab es im August 2012 in 255 von bundesweit 315 real,- Filialen Werkverträge mit vier verschiedenen Dienstleistern. In erster Linie werden die dort Beschäftigten außerhalb der Ladenöffnungszeiten für das Auffüllen der Regale mit Waren eingesetzt. Allerdings

wissen wir auch von Filialen, in denen Werkvertragsbeschäftigte während der Öffnungszeiten eingesetzt werden und wo sie Anweisungen von real,- Mitarbeitern erhalten. Das bedeutet einen Verstoß gegen geltendes Recht, da ausschließlich die Werkvertragsfirmen für ihr Personal zuständig sind.

Welche Möglichkeiten haben die Betriebsratsgremien bei real,-, dieser Art der Tariffucht Einhalt zu gebieten?

KLOCKHAUS: Die Unternehmen setzen gerade darauf, Werkverträge mit Fremdfirmen abzuschließen, weil sie so die Mitbestimmung umgehen können. Direkten Einfluss haben wir insofern nicht. Allerdings laufen seit einiger Zeit Gespräche, und mittlerweile haben wir erreicht, dass in zwei Testfilialen geprüft wird, wie der Betrieb ohne Werkvertragsbeschäftigte abläuft und wie sich Kosten und Qualität entwickeln. Eine Filiale ist in Filderstadt, die andere in Berlin-Wedding, beide Tests laufen bis ins kommende Jahr.

Wie sind die bisherigen Ergebnisse?

KLOCKHAUS: Bisher betont die Geschäftsführung die Steigerung der Personalkosten auf 140 Prozent. Allerdings gehört zur ganzen Wahrheit auch die Bewertung der Arbeitsqualität. In Filialen, in denen die Ware vornehmlich von Werkvertragsbeschäftigten einsortiert wird, gibt es eine sehr hohe Fehlerquote, was auch darin begründet ist, dass viele dieser Beschäftigten keine oder geringe Deutschkenntnisse haben

eigenem Personal zu geben. Sollte uns die Wiedereingliederung dieser Tätigkeit gelingen, würden immerhin 1.500 bis 1.800 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze bei real,- entstehen!



Werner Klockhaus

Wie sind die Erfolgsaussichten dafür einzuschätzen?

KLOCKHAUS: Relativ gut. Allerdings nicht, weil die Geschäftsleitung plötzlich ihr soziales Gewissen entdeckt, sondern aus pragmatischen Gründen. So haben

alle Handelsunternehmen, die in ihren Filialen Fremdkräfte auf Werkvertragsbasis einsetzen, ein erhebliches Image-Risiko. Alle Unternehmen stellen sich inzwischen darauf ein, dass es über kurz oder lang einen Mindestlohn geben wird, sei es ein gesetzlicher oder ein Branchenmindestlohn. Insofern könnte die Umgehung der Tarife durch Werkvertragsbeschäftigung ohnehin bald beendet sein.

ABBAU BEI TOCHTERFIRMA BAUR STÖSST AUF PROTEST

Nun also Fokus: So hat die Hamburger Otto Group, zu der u.a. die Traditionsfirmen Schwab, Heine und Baur gehören, ihr neuestes »Zukunftskonzept« getauft. Wer genauer hinschaut, stellt fest, dass sich hinter dem im September angekündigten Konzept vor allem ein Sparprogramm zu Lasten der Beschäftigten verbirgt. 450 Stellen könnten bei Otto selbst, 210 bei Baur in Burgkunstadt und 40 bei Schwab in Hanau bis 2015 gestrichen werden.

Beim Versender Baur in Oberfranken zogen 250 Kolleginnen und Kollegen Mitte November zu einer kämpferischen Mittagspause vor das Firmengebäude. Über eine gedrückte Stimmung berichteten Beschäftigte, die schon einiges über sich ergehen lassen mussten. So wurde das lange in Burgkunstadt ansässige Baur-eigene Kaufhaus geschlossen.

Otto hat Stellen im Fokus

»Nun sollen vor allem im Einkauf Stellen abgebaut werden«, sagt Dominik Datz vom ver.di-Bezirk Oberfranken West. »Dabei ist Baur kerngesund und hat sechs Prozent Rendite erwirtschaftet.«

Beschäftigte wollen ernsthafte Zusagen

Das Fokus-Projekt soll die Otto Group effizienter machen. Otto selbst benötigt offenbar dringend eine Umstrukturierung, um wieder zu wachsen. Oder in den Worten des zuständigen Vorstandsmitglieds Alexander Birken: »Wir werden Otto mittelfristig auf einen deutlichen Wachstumskurs bringen. Die



Kämpferische Mittagspause vor dem Baur-Gebäude

FOTO: BASTIAN GIRG

starke Marke, das universelle Geschäftsmodell und die Größe bieten hierfür beste Voraussetzungen. »Wie bei vielen anderen Unternehmen – siehe etwa Metro – geht es bei Otto um straffere Strukturen, die Zentralisierung von Einkauf, Buchhaltung, Controlling, Personaladministration, und damit letztlich um Kostensenkung durch Personalabbau. Betriebsbedingte Kündigungen schließt die Geschäftsleitung nicht aus.

»Die Kolleginnen und Kollegen werden sich nicht sang- und klanglos rauswerfen lassen«, sagt Dominik Datz. Ohne Zusagen für eine Beschäftigungssicherung und einen Sozialtarifvertrag werde sich die Belegschaft gegen den

angekündigten Abbau stellen. Die rund 4.000 Baur-Beschäftigten wissen dabei Kommunalpolitiker, kirchliche und andere gesellschaftliche Vertreter auf ihrer Seite. »Und auch die Stiftung, der Baur zum Teil noch gehört, unterstützt die Belegschaft«, erklärt der ver.di-Sekretär.

Gespräche auf Konzernebene

Auf Konzernebene laufen unterdessen erste Gespräche zwischen Geschäftsleitung und Konzernbetriebsrat, wie Karl-Heinz Grussendorf vom Otto-Betriebsrat und KBR-Mitglied mitteilt. Wann förmliche Verhandlungen über die Umsetzung des Personalabbaus aufgenommen werden, stehe derzeit noch nicht fest.

GUDRUN GIESE

Mehr Infos: verdi-baur.blogspot.de

GEHALTSABSCHLÄGE WEGEN DES ALTERS SIND UNZULÄSSIG

Ein wegweisendes Urteil

Weniger Gehalt für jüngere Beschäftigte ist rechtswidrig und widerspricht dem Allgemeinen Gleichheitsgesetz (AGG). So urteilte Anfang November das Arbeitsgericht Frankfurt/Main und gab damit in vollem Umfang den Klagen zweier Mitarbeiterinnen des Pharmagroßhändlers ANZAG Recht. Das Urteil dürfte grundsätzliche Bedeutung auch für die bevorstehende Tarifrunde im Groß- und Außenhandel haben.

»Wir waren entschlossen...«

Wegen einer diskriminierenden Altersstaffel in der Vergütungsgruppe IV erhalten Beschäftigte bis zum vollendeten 24. Lebensjahr bei ANZAG 421 Euro brutto pro Monat weniger als ältere Mitarbeiter in derselben Gehaltsgruppe. Das wollten Carina Zöller, die auch dem Vorstand der ver.di-Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel angehört, und Marijke Masuch, aktiv in der JAV, nicht hinnehmen. »Wir waren entschlossen, den Sachverhalt auf jeden Fall gerichtlich klären zu lassen«, sagt Carina Zöller. Damit übernahmen sie und ihre Kollegin eine Pionierfunktion, denn in vergleichbaren Fällen gab es bisher immer gütliche



In einer ANZAG-Niederlassung

FOTO: WERNER BACHMEIER

Einigungen mit dem Arbeitgeber. Auch in diesem Fall bot ANZAG den beiden Frauen, die als kaufmännische Angestellte arbeiten, eine Zulage an, die der Differenz zur höheren Altersklasse entsprechen hätte. Doch Carina Zöller und Marijke Masuch ließen sich nicht beirren und zogen vor Gericht – unterstützt von ver.di. Die Verhandlung am 6. November

vor dem Frankfurter Arbeitsgericht verlief zügig; das Urteil fiel eindeutig aus: Ein Gehaltsabschlag wegen des Lebensalters stelle eindeutig eine Diskriminierung nach AGG dar, erklärte die Richter.

Tatsächlich enthält der gültige Entgelttarifvertrag für den Groß- und Außenhandel in Hessen – wie auch in einigen

anderen Bundesländern – einen entsprechenden Passus, der innerhalb der Entgeltgruppen Altersstaffeln vorsieht. ver.di hat dieser Regelung allerdings nur unter Druck zugestimmt, wie der zuständige Landesfachbereichsleiter für den Handel, Bernhard Schiederig, erläutert. »Schon 2007 haben wir den Arbeitgeberverband aufgefordert, mit Blick auf das damals geplante AGG über die Rechtswidrigkeit von Altersstaffeln zu verhandeln. Das wurde rundheraus abgelehnt. Außerdem mussten wir akzeptieren, dass die Altersstaffeln mit dem AGG kompatibel seien – anderenfalls wäre damals der Tarifvertrag nicht zustande gekommen.«

Akzeptiert ANZAG die Gerichtsentscheidung?

Offen ist im Moment, ob ANZAG gegen das Urteil des Frankfurter Arbeitsgerichts Rechtsmittel einlegen wird. Nach Herausgabe der schriftlichen Urteilsbegründung – die derzeit noch nicht vorliegt – haben die beteiligten Parteien vier Wochen Zeit, sich zu diesem Schritt zu entscheiden oder das Urteil zu akzeptieren. **GG**

GROSS- UND AUSSENHANDEL

KURZ & KNAPP

► **2-BILLIARDEN-GRENZE:** Trotz einer Schwächephase zum Jahresende durch Einbußen insbesondere in den südeuropäischen Märkten steht der deutsche Außenhandel nach Angaben des Arbeitgeberverbandes BGA vor einem neuen Allzeithoch. Das Handelsvolumen werde im laufenden Jahr knapp die 2 Billionen-Euro-Marke überschreiten und auch für das nächste Jahr erwartet der Verband neue Rekordwerte. Nach seiner Einschätzung können die deutschen Exporte im Jahr 2013 um fünf Prozent auf 1.158 Milliarden Euro wachsen und die Importe sogar um 5,5 Prozent auf 980 Milliarden Euro.

► **BAYWA LEGT ZU:** Europas größter Agrarhändler BayWa hat seinen Umsatz bis Ende September um fast 12 Prozent auf 7,85 Mrd. Euro gesteigert und konnte damit die Erwartungen übertreffen. Das Betriebsergebnis legte um zwei Prozent auf 125 Mio. Euro zu – der Gewinn fiel nach offiziellen Angaben allerdings wegen höherer Zinsaufwendungen und Steuern um ein Viertel auf 39 Mio. Euro. Baywa-Chef Klaus Josef Lutz bestätigte in der zweiten November-Woche in München das Jahresziel, Umsatz und Ergebnis zu steigern.

ZEG

Erster Betriebsrat in Echingen

Für den 7. Dezember (nach Redaktionsschluss) war in der Echinger Niederlassung von ZEG Zentraleinkauf Holz + Kunststoff eG zum ersten Mal die Wahl eines Betriebsrates durch die 74 Beschäftigten geplant. Bereits am 25. Oktober ging die Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes »völlig reibungslos und mit Unterstützung der Geschäftsleitung über die Bühne«, so Orhan Akman, zuständiger ver.di-Sekretär in München. Zu klären sei in nächster Zeit, welche Tarifverträge angewendet würden bzw. künftig angewendet werden sollten. Die ZEG gehört dem Arbeitgeberverband »ohne Tarifbindung« an. »Der Manteltarifvertrag ist allerdings allgemeinverbindlich, und da dürfte es in nächster Zeit Gesprächsbedarf bei den Punkten Wochenarbeitszeit, Zuschläge und Sonderzahlungen geben«, erklärt Akman.

KONFERENZ DISKUTIERT ENTGELTSTRUKTUR UND ZEITPLAN FÜR 2013

Tarifrunde vorbereitet

Zwei zentrale Themen beschäftigten die Tarifkoordinierungskonferenz Groß- und Außenhandel Anfang November: die Entgeltstrukturreform und die Tarifrunde 2013. Zur seit langem diskutierten Entgeltstrukturreform wurde ein Positionspapier verabschiedet, das die wesentlichen Grundsätze für eine solche Reform aus Gewerkschaftssicht zusammenfasst.

Modern und zukunftsfähig

»Es geht darum, einen modernen und zukunftsfähigen Entgelttarifvertrag einzuführen, der zudem mehr Gerechtigkeit ermöglicht«, sagt Uwe Erschens, Leiter der ver.di-Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel. So sollten die überkommenen Unterschiede bei der Entlohnung von Arbeitern und Angestellten ebenso der Vergangenheit angehören wie Entgeltabschläge für jüngere Beschäftigte. Von zentraler Bedeutung sei zudem, dass es bei der künftigen Einstufung von Tätigkeiten keine neuen Ungerechtigkeiten

gebe. Im Positionspapier wurde fixiert, dass eine »ausschließliche Bewertung nach Qualifikation ... nicht akzeptabel« sei und eine »Differenzierung der Entgelte ausschließlich auf Basis der überwiegenden Tätigkeit, ohne Berücksichtigung von abgeforderten Stellennotwendigen Anforderungen...« abgelehnt werde.

»Wir hoffen, dass es 2013 nach der Tarifrunde in allen Tarifbezirken Gespräche mit den Arbeitgebern geben wird, in denen das Thema Entgeltstrukturreform vorankommt«, so Uwe Erschens.

Zur Tarifrunde 2013 steckten die Teilnehmer/innen der Tarifkoordinierungskonferenz zunächst den Zeitrahmen ab.

In den meisten Landesbezirken finden Anfang des Jahres Tarifkommissionssitzungen statt, bei denen die konkreten Forderungen festgelegt werden, über die wiederum am 12. März bei einer Eckpunkte-Tarifkoordinierungsrunde diskutiert wird. Zum



Teil wird es zuvor Befragungen unter den Beschäftigten über die Forderungshöhe geben. Außerdem planen einige Landesfachgruppen bereits Aktionen (Rheinland-Pfalz/Rheinhausen) oder Branchenkonzerten (NRW) unter dem Motto »Wir lieben Tarife«.

Uwe Erschens: »Einigkeit besteht auch darüber, dass wir die bevorstehende Tarifrunde wieder unter die bewährte Überschrift »Gute Arbeit hat ihren Preis« stellen werden.«

GU DRUN GIESE

SCHWIERIGE LAGE FÜR BESCHÄFTIGTE BEI RICHTER & FRENZEL

Umstrukturierung ohne Not

Auch fortgesetzte Erfolge hindern Unternehmen nicht, eine für die Beschäftigten nachteilige Umstrukturierung anzugehen. Jüngstes Beispiel: die Richter & Frenzel Gruppe, die in den Bereichen Sanitär- und Heizungsgroßhandel, Logistik sowie Tiefbau aktiv ist. Zum 1. Januar 2013 werden einzelne Niederlassungen vorerst in Bayern zu eigenständigen GmbHs umfirmiert, die zu 100 Prozent im Besitz der Holding Richter & Frenzel GmbH & Co KG bleiben.

Problematisch für die Beschäftigten könnte sich künftig auswirken, dass die einzelnen GmbHs ohne eigenes Vermögen agieren müssen. Auch die Umsatz- und Ergebnisrechnungen werden nicht in den Einzelgesellschaften, sondern zentral in der Holding erhoben. »Es ist davon auszugehen, dass die jeweiligen Geschäftsführer als einziges Steuerungsinstrument Personal- und Sachkosten zur Verfügung haben, was für die Beschäftigten durchaus gefährlich

werden kann«, erklärt Rolf Mootz, der zuständige Unternehmensbetreuer in der ver.di-Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel.

Sinneswandel an der Spitze

Fest steht bereits, dass die Betriebsratsstrukturen angepasst werden. Für die regionalen Standorte wird es jeweils Betriebsräte geben, die wiederum Delegierte in den zu bildenden Gesamtbe-

triebsrat entsenden. »Es besteht Einigkeit, dass als gemeinsame Grundlage die Tarifbindung aller betroffenen ver.di-Tarifverträge des Groß- und Außenhandels für die gesamte neue Struktur herzustellen ist«, so Rolf Mootz. Es soll einen Interessenausgleich als Rahmenbetriebsvereinbarung und weitere Nachteils- und Sozialausgleichsregelungen geben. Zu diesem Zweck wurde nun eine Haustarifkommission gebildet, die die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber

aufgenommen hat. »Wir hoffen sehr, letztlich Sicherheit für die Beschäftigten, die Geltung der Mitbestimmung und der Betriebsratsstruktur und die dauerhafte Tarifbindung zu erzielen«, betont Bundesfachgruppenleiter Uwe Erschens.

Die Folge der Strukturveränderung ist eine Neuausrichtung in Profit-Center GmbHs. Rolf Mootz: »Es ist davon auszugehen, dass auch Häuser außerhalb Bayerns umgestaltet werden, sollte die Neustrukturierung im Markt erfolgreich sein. Wir fordern dazu eine nachhaltige tarifliche Regelung für die Betriebsratsstruktur unter Einbeziehung aller Unternehmensteile.«

Schwer nachvollziehbar ist die Notwendigkeit der Umstrukturierung allerdings angesichts der Aussage Richter & Frenzel-Geschäftsführung bei einer Betriebsratkonferenz 2010: »Wir sind mit der Umstrukturierung am Ende, der Turnaround ist früher als erwartet erreicht, jetzt können wir uns wieder um unsere Kunden kümmern und beschäftigen uns nicht mehr mit uns selbst!« Was den Sinneswandel – trotz hervorragender Ergebnisse 2011 und 2012 – ausgelöst hat, bleibt dabei unklar. **GG**



Niederlassung Leipzig mit Ausstellung, Büro und Lager

FOTO: GEISENDOERFER-ARCHITEKTEN.DE

MLG

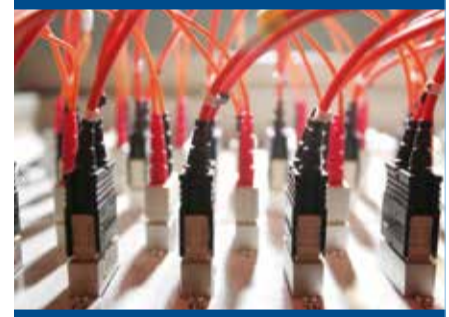


FOTO: METRO GROUP

Neuer Vertrag

Für die rund 800 Beschäftigten der Metro Logistics Germany GmbH in Niedersachsen und Bremen gibt es seit September einen neuen Haustarifvertrag. Der Arbeitgeber hatte den Vorgängervertrag gekündigt, weil der eine Beschäftigungssicherung vorsah, die wegen der Schließung des Standorts im niedersächsischen Sarstedt zum 31.12.2013 ausgesetzt werden sollte. »Einige der Verschlechterungen, die der Haustarifvertrag von 2010 gegenüber der Vorgängerregelung enthielt, wurden nun wieder zurückgenommen, leider noch nicht alle«, sagt Sabine Gatz, die im ver.di-Landesbezirk Niedersachsen/Bremen für den Groß- und Außenhandel zuständig ist. Gegenüber 2010 aufgebessert wurde das Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Außerdem gibt es nun statt der sehr umstrittenen Anwesenheits- eine Erfolgsprämie, die sich am Prämiensystem der Führungskräfte orientiert. Die Arbeitszeit für die Kommissionierer wurde von 38,5 auf 38 Stunden ab 1. Januar 2013 gesenkt. Auch die Beschäftigungssicherung wurde wieder aufgenommen. Sabine Gatz: »Insgesamt liegen wir mit diesem Haustarifvertrag deutlich über dem Niveau des Flächentarifvertrags. Grund zum Jubel gibt es dennoch nicht, da viele der Beschäftigten auch eine Rückkehr zur 37,5-Stunden-Woche für Kommissionierer und zum arbeitsfreien 24. und 31. Dezember gewünscht hätten.« Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2015; nach der Schließung des Lagers in Sarstedt gilt er ausschließlich für den Standort in Bremen. **GG**

BRANCHENFORUM MIT ÜBER 100 BETRIEBSRATSMITGLIEDERN – EIN SCHWERPUNKT: DEMOGRAFIE- UND TARIFPROJEKT FÜR DEN HANDEL

Gute Arbeit ganz hoch im Kurs

Gelungene Premiere für den ver.di-Fachbereich Handel: Am 24. und 25. Oktober fand in Berlin erstmalig ein bundesweites Branchenforum statt, bei dem über 100 Mitglieder von Betriebsräten sowie Jugend- und Auszubildenden-Vertretungen aktuelle Probleme und Zukunftstrends im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel beleuchteten.

Ein Ergebnis der Tagung vorweg: Betriebliche und insbesondere auch tarifliche Regelungen, die das Thema Gesundheit aufgreifen und gesundheits- und lernförderliche sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen über das gesamte Erwerbsleben hinweg regeln sollen, stehen bei ver.di ganz hoch im Kurs. Ursache dafür ist der demogra-

arbeiter zuerst« befürwortete. Die Spaltung in prekäre und attraktive Arbeitsplätze müsse überwunden werden. Geschäftsmodelle seien im Sinne guter Arbeit beeinflussbar.

Diesen Gedanken griff das für den Handel zuständige ver.di-Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger bei einer Podiumsdiskussion auf: »Wir nehmen jeden Tag Einfluss, im Großen wie im Kleinen, und euer gemeinsames Handeln als Betriebsratsmitglieder und eure Vernetzung sind dabei elementar, um grundlegend bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen.«



Am Ende einer erfolgreichen Tagung

FOTOS: VERENA FRANK

Durch Abwerbung aus der Industrie könnte sich das noch zuspitzen. Auch viele Arbeitgeber im Handel erkennen die Risiken und wollen vorbeugen. Daraus ergeben sich Chancen, wie Tatjana Fuchs erläuterte: »Die Arbeitsmarktbedingungen für junge Menschen und Berufsumsteiger/innen könnten sich verbessern, ebenso die Durchsetzungschancen für bessere Arbeitsbedingungen.«

Demografie-Projekt ist absolut kein Oldie-Thema

In vielen Betrieben des Einzelhandels und des Groß- und Außenhandels ist jetzt über mehrere Wochen eine Beschäftigten-Befragung durchgeführt worden. Ziel war es herauszubekommen, wo der Handlungsbedarf besonders hoch ist, damit alle Beschäftigten gesund und gerne bis zur Rente arbeiten können. Man darf gespannt sein, denn die ermittelten Brennpunkte werden die zukünftige Betriebsarbeit von ver.di im Handel stark prägen. Impulse sind auch zu erwarten für die Kooperation von Gewerkschaft, Betriebsräten und einigen Arbeitgebern, die bereits in Netzwerken und bei mehreren Pilotprojekten mit Leben erfüllt wird, zum Beispiel bei den Einzelhändlern Kaufhof und real, sowie beim Pharmagroßhändler Sanacorp.

Stefanie Nutzenberger unterstrich, dass tarifvertragliche Regelungen unverzichtbar sind, damit bessere Gesundheits-, Aus- und Weiterbildungsstandards und andere Maßnahmen zur Gestaltung des demografischen Wan-

dels nicht dem Verdrängungswettbewerb unterliegen. »Hierbei ist Allgemeinverbindlichkeit ein großes Thema.«

Von der Tagung ging deshalb auch diese Botschaft an die Arbeitgeber: »Sorgen Sie sich nicht nur um das Image dieses wichtigen Wirtschaftszweiges mit rund vier Millionen Beschäftigten, reden Sie nicht nur, sondern ändern Sie die Bedingungen, die zu einem schlechten Image führen!« Die Betriebsratsmit-

glieder und ver.di-Aktiven hatten da in ihren Diskussionsrunden viele Ideen: Billiglöhne und Prekarisierung stoppen – Gesundheitsmanagement einführen – Öffnungs- und Arbeitszeiten beschäftigtenfreundlich regeln – Menschen nicht zu Kostenfaktoren reduzieren – respektvoller Umgang – soziale Kompetenz bei Führungskräften. Und das ist noch nicht einmal das volle Programm... **ANDREAS HAMANN**



KERNPROBLEME ANPACKEN Als neue Vorsitzende der ver.di-Bundesfachgruppe Einzelhandel ist Anfang November Sabine Jakoby (links mit rotem Schal), Betriebsratsvorsitzende bei Kaufhof in Mannheim, gewählt worden. Sie folgt auf Iris Gössel, bei der sich die Fachgruppe für ihr jahrelanges Engagement als Vorsitzende herzlich bedankt. »Das Branchenforum war super, eine Klasseveranstaltung«, sagt Sabine Jakoby. »Das sollte unbedingt wiederholt werden. Eine Erkenntnis für mich ist, dass sich die Kernprobleme in allen Betrieben zeigen – egal, ob man die Auswirkungen von e-commerce oder den Verdrängungswettbewerb nimmt. Überall gibt es Arbeitsverdichtung und das führt zu Überlastung. Wir brauchen deshalb betriebliche und auch tarifliche Regelungen, mit denen die Arbeitsbedingungen positiv verändert werden. Gerade auch mit Blick auf den demografischen Wandel...«

fische Wandel, der deutliche Spuren hinterlässt. Darüber hinaus gab es noch viele weitere Ideen für ein Kontrastprogramm »Mehr gute Arbeit für Jung und Alt«.

Der Wettbewerb in den Handelsbranchen wird weiterhin durch Flächenwachstum und Überkapazitäten bestimmt. Zusätzlicher Druck kommt verstärkt und in schnellem Tempo aus dem boomenden Online-Markt. Das hoben die beiden externen Experten, Marco Atzberger vom EHI Retail Institute in Köln und Prof. Hans-Erich Müller von der Berliner Hochschule für Wirtschaft und Recht, in ihren Vorträgen übereinstimmend hervor.

Herausforderungen und Chancen für Betriebsräte

»Während bisher das Wachstum im e-commerce das traditionelle Kataloggeschäft kannelisierte, ist seit ca. 2010 der stationäre Handel betroffen«, so Atzberger. Der Marktanteil des Online-Versandhandels am Einzelhandel werde 2025 bis zu 25 Prozent betragen. Für den stationären Handel sei ein solcher Rückgang nicht zu verkraften. Deshalb werde »Multichannel«, der Einsatz unterschiedlicher Vertriebskanäle, zur Pflicht. Dies müsse ergänzt werden durch »fortschrittliche Personalführung«, so Prof. Müller, der eine Strategie »Mit-

Demokratie im Betrieb sei nicht selbstverständlich, sondern müsse oft gegen Widerstände durchgesetzt werden.

Der zweite Tagungstag stand ganz im Zeichen des Demografie- und Tarifprojekts »ZusammenWachsen – ArbeitGestalten«, das von der Soziologin und wissenschaftlichen Projektleiterin Tatjana Fuchs vorgestellt wurde. Sie machte sehr deutlich, dass dies kein Oldie-Thema ist: »Arbeitsgestaltung in einer älter werdenden Gesellschaft beginnt bereits bei der Ausbildung und Übernahme und nicht erst bei der Generation 55 plus.«

Über den Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit werde im gesamten Lebens- und Erwerbsverlauf auf vielen Ebenen entschieden: Durch Bedingungen und Verhaltensweisen, die gesundheitsförderlich sind, durch Weiterbildung und neue Aufgaben, durch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ausreichend Regeneration, durch kollegiale Zusammenarbeit und ein respektvolles Miteinander am Arbeitsplatz.

Der demografische Wandel konkret: Im Groß- und Außenhandel wird sich der Anteil der über 50-Jährigen im Jahr 2020 gegenüber 2000 auf rund 40 Prozent verdoppelt haben. Für den Einzelhandel wird eine Steigerung bei den Älteren von 18 auf 35 Prozent prognostiziert. Das schafft Probleme. Zum Beispiel hohe Fluktuation und drohender Nachwuchs- und Fachkräftemangel.

SPANNENDE AUFGABE Reinhard Mast (unten rechts im Bild) ist Vorsitzender der Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel und Mitglied des Gewerkschaftsrates von ver.di. Im baden-württembergischen Nagold steht er an der Spitze des Betriebsrates der Firma Häfele Großhandel. »Was mir noch einmal so richtig deutlich geworden ist, das ist die Entwicklung der Alterspyramide. Da kommen gewaltige Aufgaben auf die Betriebe und letztlich auch auf uns als Tarifpartei zu. Sehr interessant und wichtig ist der Gedanke, dass man die Arbeitsverhältnisse nicht erst später, sondern von Berufsbeginn an so gestalten muss, dass die Menschen gut und gesund älter werden können.«



ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG GUTE ARBEIT IM HAMBURGER HANDEL LIEGEN VOR

Hoher Druck, schlechte Bezahlung

Die Ergebnisse alarmieren: Bei der Befragung zum Thema Gute Arbeit im Handel, die der Hamburger ver.di-Fachbereich Handel und die Fachgruppe Groß- und Außenhandel Niedersachsen/Bremen in rund 100 Betrieben initiiert haben, liegt die Auswertung vor. Danach fallen vor allem die Zufriedenheit mit der Leistungsgerechtigkeit beim Entgelt sowie mit der Arbeitsintensität sehr negativ aus.

Die Bögen, in denen u.a. auch nach Arbeitszeit, Gesundheitsbelastung und Arbeitsplatzsicherheit gefragt wurde, wertete Mary Lindner von der DGB-Index GmbH Gute Arbeit aus. »Hamburg schneidet in 14 von 15 Bereichen schlechter ab als der Durchschnitt bundesweit und bundesübergreifend bei vergleichbaren Befragungen«, berichtet Heike Lattekamp, die für ver.di die Befragung betreute. »Insbesondere bei Arbeitsintensität und Einkommen sind

die Abweichungen gravierend.« Dafür gibt es Gründe: Allein zwischen 2005 und 2009 wurden 8,7 Prozent der Arbeitsplätze im Hamburger Einzelhandel abgebaut. Gleichzeitig wurden die Flächen erweitert und der Umsatz erhöht.



Heike Lattekamp: »Ganz ähnlich sieht es auch im Hamburger Groß- und Außenhandel aus.«

Die große Mehrzahl der Einzelhandelsbeschäftigten bewertet ihr Einkommen als nicht angemessen. Angesichts von mehr Teilzeit entspricht bei vielen das erzielbare nicht dem erforderlichen Ein-

kommen. Sehr groß ist die Sorge um die Höhe der Rente und um die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Knapp 50 Prozent der Beschäftigten geht mehr als zweimal jährlich krank zur Arbeit.

Relativ positiv schnitt die Arbeitszeitgestaltung ab: Hier bilde sich ab, dass die Tarifverträge dazu gute Regelungen enthielten und dass es Betriebsräte gebe, die gute Vereinbarungen abgeschlossen hätten, so die ver.di-Sekretärin.

Die Ergebnisse werden nun den Betriebsräten der beteiligten Unternehmen und anschließend den Beschäftigten bei Betriebsversammlungen vorgestellt. »Dabei wollen wir Ideen erarbeiten, wie die Arbeitsbedingungen verbessert werden können«, sagt Heike Lattekamp. Als erste haben die Beschäftigten von Karstadt und Thalia begonnen, anschließend sind die Belegschaften der verschiedenen Häuser der Metro-Gruppe dran. **GUDRUN GIESE**