

ver.di

HANDEL

Informationen aus Einzel- und Großhandel

NR. 1 13. JAHRGANG
FEBRUAR 2014

INHALT

► **ARBEITSZEIT:** Sie soll viel altersgerechter gestaltet werden, ergab eine Umfrage unter Beschäftigten im Groß- und Außenhandel **Seite 3**

► **BETRIEBSRATSWAHLEN:** ver.di ruft alle Mitglieder dazu auf, sich aktiv zu beteiligen **Seite 4**

Nächste Beilage im
April 2014

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



WELTBILD-PROTEST: Lautstark begrüßt wurden am 27. Januar vor dem Würzburger Kloster Himmelsporten die katholischen Bischöfe, die dort als Eigentümer über die Zukunft der Verlagsgruppe Weltbild berieten. Rund 100 Beschäftigte demonstrierten für den Erhalt der Arbeitsplätze und kritisierten die Anteilseigner. Kardinal Marx aus München und der Augsburger Bischof Zdzarsa – rechts im Bild – stellten sich dem Gespräch (Siehe Bericht auf Seite 2)

FOTOS: VER.DI

ES GEHT WEITER: AUCH 2014 WERDEN TOP-THEMEN VERHANDELT

Unser Tarifmarathon hat sich gelohnt

Das kann sich sehen lassen: 5,1 Prozent mehr Lohn und Gehalt auf zwei Jahre gerechnet sowie die Schutzbestimmungen der Manteltarifverträge, die bereits in fast allen Tarifregionen wieder in Kraft gesetzt worden sind – so sehen zwei wesentliche Ergebnisse der Tarifrunde 2013 aus. Hinzu kommt ein wichtiger Schritt gegen Lohndumping und prekäre Beschäftigung im Einzelhandel, so dass die Bilanz der von vielen Streiks geprägten Auseinandersetzung positiv ausfällt. »Es hat sich gelohnt, das ist unser Abschluss«, so oder ähnlich hört sich das Echo aus den regionalen Tarifkommissionen an.

Auf dem Weg gegen Armutslöhne: Damit die oft an Werkvertragsfirmen ausgelagerte Warenauffüllung im Verkauf wieder in direkter Regie der Einzelhandelsunternehmen betrieben wird, ist per Tarifvertrag eine neue Lohngruppe vereinbart worden. Sie gilt für wiederingegliederte Beschäftigte und sieht knapp unter zehn Euro pro Stunde vor.

Das ist rund ein Drittel mehr als der DHV-Verband mit den Arbeitgebern der so genannten Instore-Logistik festgelegt hat: 6,12 Euro pro Stunde für die Ver-

räumung im Osten, 6,63 Euro im Westen. Im Unterschied zu dieser Dumping-Abmachung sieht der wesentlich bessere ver.di-Tarif auch 36 Tage Urlaub sowie Weihnachts- und Urlaubsgeld vor.

Um diesen Punkt wurde bis zuletzt heftig gestritten. Jetzt kommt es nach Auffassung von ver.di darauf an, dass die Unternehmen die erzielte Vereinbarung zügig umsetzen. »Wir werden die prekäre Beschäftigung im Einzelhandel weiter bekämpfen«, betont ver.di-Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger. »Auch an dieser Stelle haben unsere Tarifkommissionen hervorragende Arbeit geleistet.«

Weiter gegen Armutslöhne und prekäre Beschäftigung

Unter dem Eindruck einer Streikmobilisierung, die breiter war als je zuvor, konnten die meisten Tarifabschlüsse noch vor Jahreswechsel unterzeichnet werden – der erste Anfang Dezember in Baden-Württemberg. Bundesweit war es ver.di in monatelangen Auseinandersetzungen gelungen, neue Belegschaften einzubeziehen und auch durch über-

raschende Aktionen, z.B. Streiks aus dem laufenden Geschäft heraus, Wirkung zu erzielen. Das Ergebnis – drei Prozent mehr ab 2013, weitere 2,1 Prozent ab 2014 sowie überproportionale Anhebungen bei den Azubi-Vergütungen im zweiten Jahr – bedeutet aus heutiger Sicht einen Reallohn-Zuwachs.

Für Niedersachsen und Bremen steht eine Einigung noch aus. Tarifgespräche am 22. Januar endeten ohne Ergebnis und ohne neuen Termin, weil die Arbeitgeber u. a. verschlechterte Manteltarifverträge forderten und ein tarifliches Mindestgehalt von 8,50 Euro in der untersten Gruppe ohne Ausnahmen verweigerten. Zudem wollten sie beim neuen Tarifvertrag Warenverräumung die Entgelterhöhung erst acht Monate später als in vergleichbaren Tarifgebieten zahlen. Für Februar hat ver.di daraufhin Betriebsräte, Tarifkommissionsmitglieder und andere Aktive zu einer Aktionskonferenz eingeladen.

In den übrigen Tarifregionen wird schon bald über die Weiterentwicklung der Tarifverträge verhandelt. Das haben ver.di und die Arbeitgeber verbindlich **Fortsetzung auf Seite 2**

MOMENT MAL!

In Kürze beginnen die regelmäßig stattfindenden Betriebsratswahlen, ab März geht's los. Für alle ver.di-Mitglieder ist das die Chance, Mitbestimmung aktiv mitzugestalten und sich an der Wahl zu beteiligen. Ob mit der Kandidatur auf einer ver.di-Liste oder mit dem Kreuz an der richtigen Stelle, beides ist wichtig. Und der Wahlkampf bietet uns allen viele Gelegenheiten, neue Mitglieder zu werben, um unsere Durchsetzungskraft zu erhöhen. Das sollte genutzt werden. Argumente für ver.di gibt es viele.



Wir sind die Gewerkschaft, die sich natürlich mit ihren Mitgliedern für gute Arbeitsbedingungen und gute Tarife einsetzt. Das unterscheidet uns deutlich von arbeitgebernahen Vereinen wie dem DHV. Die stehen für Anbiederung und Dumpinglöhne. Und das nicht nur bei der an Fremdfirmen ausgelagerten Warenverräumung, wo sie 6,12 Euro bzw. 6,63 Euro Stundenlohn vereinbart haben. Sie zeigen sich immer wieder als echte Gehilfen auf der falschen Seite...

ULRICH DALIBOR

Leiter der ver.di-Bundesfachgruppe Einzelhandel

ONLINE-UMSÄTZE STEIGEN RASANT



DATEN & FAKTEN

► Nach jüngsten Prognosen steigt der Umsatz im Versand- und Onlinehandel 2013 auf 48 Mrd. Euro oder 11,1 Prozent des gesamten Einzelhandelsumsatzes.

► Das Gros der Umsätze in diesem Bereich wird Online realisiert: Waren es 2012 noch 27,6 Mrd. Euro, so klettern die E-Commerce-Umsätze nach einer Prognose des Bundesverbandes des deutschen Versandhandels (bvH) in 2013 auf 39,8 Mrd. Euro.

► Innerhalb eines Jahres wäre somit eine Online-Steigerungsrate von 44,2 Prozent zu verzeichnen.

INFOGRAFIK: BLEIFREI

FORDERUNG AUS GANZ EUROPA

Freiheit für den Sonntag!

Die Europäische Sonntagsallianz hat im Vorfeld der EU-Wahlen am 25. Mai eine länderübergreifende Kampagne für den arbeitsfreien Sonntag gestartet. In Deutschland fordert die Metro Group unterdessen weitere »Liberalisierungen« bei Sonntagsverkäufen und stößt auf heftige Kritik.

Bei ihrer 2. Konferenz, die Ende Januar im europäischen Parlament in Brüssel stattgefunden hat, vereinbarten Bündnisvertreter der »European Sunday Alliance« aus vielen Staaten – u.a. auch von der »Allianz für den freien Sonntag« in Deutschland – verstärkte politische Aktivitäten. Sie wollen gegenwärtige

und zukünftige EU-Abgeordnete motivieren, sich in Selbstverpflichtungen (englisch: pledges) auf die Verteidigung des arbeitsfreien Sonntags und menschenwürdiger Arbeitszeitbedingungen überall in Europa festzulegen. Die Politiker sollen in ihrer Parlamentsarbeit sicherstellen, dass die EU-Gesetzgebung einen gemeinsamen wöchentlichen Ruhetag für alle Bürgerinnen und Bürger der Gemeinschaft respektiert und fördert. Dadurch werde die Gesundheit geschützt und eine »bessere Balance zwischen Familie, Privatleben und Arbeit« gewährleistet, wie es im vorge-

Fortsetzung auf Seite 4

EINZELHANDEL

KURZ & KNAPP

► **TARIFGESPRÄCHE KARSTADT:** Mitte Februar werden die Tarifverhandlungen mit Karstadt fortgesetzt. Dabei geht es für ver.di um den Erhalt der sozialen und beruflichen Perspektive für die Beschäftigten. »An allen Standorten«, wie in einer Gewerkschafts-Information betont wird. Neben der zügigen Rückkehr von Karstadt in die im Mai 2013 aufgekündigte Tarifbindung des Einzelhandels steht für die ver.di-Bundstarifkommission deshalb die Standort- und Beschäftigungssicherung im Mittelpunkt.

In einer gemeinsamen Erklärung hatten sich beide Seiten im November bereits allgemein auf diese Punkte – einschließlich eines Tarifvertrags zur Standort- und Beschäftigungssicherung – verständigt. »Jetzt müssen diesem ersten Schritt konkrete tarifvertragliche Vereinbarungen folgen«, wird in der ver.di-Info gefordert.

► **KRITIK AN GLOBUS:** ver.di hat eine von Globus präsentierte neue Lohnstruktur (GLENS) als „Mogelpackung“ kritisiert und warnt davor, Änderungsverträge zu unterschreiben. Die Diskrepanz zwischen dem Globus-Modell und der Entgeltsteigerung nach den aktuellen Tarifabschlüssen im Einzelhandel beträgt drei Prozent.

TARIFMARATHON

Fortsetzung von Seite 1

vereinbart. Im Anschluss an eine Vorbereitungsphase bis zum 31. März 2014 sollen die Verhandlungen nach spätestens einem Jahr zu Ergebnissen führen. Zum Beispiel zu einer anderen Entgeltstruktur, bei der die Unterscheidung Lohn/Gehalt wegfällt und die Eingruppierung neu gestaltet wird.

Verhandelt wird auch das Thema, wie sich der demografische Wandel in der Branche auswirkt. Im Durchschnitt werden die Belegschaften immer älter. Aus Sicht von ver.di sind deshalb dringende Lösungen notwendig, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können und die Arbeitszeiten gesundheitsförderlicher zu gestalten. Das hat auch eine Beschäftigtenumfrage aktuell bestätigt (wir berichteten). »Wir nehmen die Aufgabe, die Tarifverträge weiter zu entwickeln, sehr ernst«, sagt ver.di-Tarifexperte Rüdiger Wolff. »Das gilt sowohl für die vereinbarten Zeitpläne als auch für die beschriebenen Ziele.«

ANDREAS HAMANN

BESCHÄFTIGTE MACHEN DRUCK FÜR IHRE ARBEITSPLÄTZE

Der Kampf für die Rettung der Arbeitsplätze und gegen die Zerschlagung der Verlagsgruppe Weltbild, die am 10. Januar Insolvenz beantragt hatte, geht auch im Februar weiter.

Ein unübersehbarer Höhepunkt der öffentlichen Aktionen war gleich am 1. des Monats die Präsenz sehr vieler Beschäftigter, die – zum Teil begleitet von Angehörigen und Freunden – im Stadion des 1. FC Augsburg das Heimspiel gegen Werder Bremen verfolgten und Flagge zeigten. Der Verein hatte aus Solidarität 2.000 Karten kostenlos zur Verfügung gestellt.

Auch im Fussballstadion Solidarität

In der Auseinandersetzung um das Fortbestehen von Weltbild geraten immer wieder die 12 katholischen Bischöfe, deren Bistümer zusammen mit dem Diözesen-Verband und der Soldatenseelsorge Anteilseigner sind, in die Kritik. Sie hatten sich den notwendigen Restrukturierungskosten entzogen und in der Folge meldete die Geschäftsführung Insolvenz an, anstatt durch ein Schutzschirmverfahren um die Arbeitsplätze und die Zukunft der Firma zu kämpfen. »Damit haben Sie Weltbild bewusst in die Insolvenz getrieben«, werfen die Beschäftigten den Eigentümern in einem Offenen Brief vor. »In Augsburg zittern



Solidarität: Weltbild-Betriebsratsvorsitzender Peter Fitz bei einer Aktion von Hugendubel-Beschäftigten vor dem Sitz von Kardinal Marx in München

FOTO: WERNER BACHMEIER

»Wir sind alle Weltbild!«

jetzt über 2.000 Menschen und ihre Familien um ihre wirtschaftliche Existenz.«

Immer neue Betroffene beteiligen sich in dieser Situation allerdings auch an den vielen Aktionen, zu denen der Betriebsrat und ver.di aufrufen. »Wir wollen den öffentlichen Druck erhöhen, damit ausreichende Finanzmittel in ein

tragfähiges Zukunftskonzept investiert werden«, sagt ver.di-Gewerkschaftssekretär Thomas Gürlebeck aus Augsburg.

»Wir sind hier, wir sind laut, weil man uns die Zukunft klaut!«, hieß es am 27. Januar in Würzburg. Vor dem Kloster Himmelsporten, wo der Ständige Rat der Bischofskonferenz tagte, demon-

strierte am 27. Januar eine Delegation von knapp 100 Weltbild-Beschäftigten. Bei ihrer Tagung sagten die Bischöfe »bis zu 65 Millionen Euro« als Hilfgelder zu. Davon sind allerdings 20 Mio. für die DBH-Holding sowie 15 Mio. Euro für einen Massekredit zur Fortführung des Geschäfts beim Weltbild-Verlag bestimmt. Das sei im übrigen nur »ein Bruchteil des ursprünglich zugesagten Sanierungsbeitrages«, kritisierte Weltbild-Betriebsratsvorsitzender Peter Fitz.

Drei Tage später betonte Kollege Fitz bei einer Betriebsversammlung der Hugendubel-Beschäftigten in München wie wichtig es sei, die Zusammenarbeit der beiden Unternehmen fortzusetzen. Diese Position vertrat auch Hugendubel-Betriebsratschef Uwe Kramm: »Wir stehen zu Weltbild!« Hubert Thiermeyer, Leiter von ver.di Handel in Bayern, lehnte die seit Mai 2013 im Geheimen geplante Abspaltung Hugendubels von Weltbild/DBH, über die kein einziges Betriebsratsgremium informiert worden ist, ebenfalls ab. Für eine Kampagne, die einen Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung zum Ziel hat, sprach sich Georg Wäslar im Namen von ver.di aus. Empörung rief bei den Anwesenden hervor, dass weder die Eigentümer-Familie Hugendubel noch Kardinal Marx der Einladung gefolgt waren.

AHA

Mehr Infos unter: weltbild-verdi.blogspot.de, hugendubelverdi.blogspot.de

BETRIEBSRÄTE VON EDEKA MINDEN-HANNOVER WURDEN MIT OFFENEM BRIEF INITIATIV

Wann kommen die Leitlinien?

Eigentlich war es lobenswert, was bei der Edeka-Jahrestagung im Juni 2013 in Dresden vorgetragen wurde: Der Direktor des Edeka-Verbands, Ralf Gerking, erklärte den anwesenden Kaufleuten, dass in einem Arbeitskreis Leitlinien zu Mindestanforderungen für Entlohnung

und Arbeitsbedingungen in den privat bewirtschafteten Edeka-Filialen entwickelt würden. Peter Lorenz, Konzernbetriebsratsvorsitzender der Edeka Minden-Hannover-Stiftung & Co. KG, beurteilte mit anderen anwesenden Arbeitnehmervertreter/innen die Initiative positiv.

»In der Folgezeit passierte aber nichts. Mehrfach hakten wir nach, ohne dass die Idee mit den Mindestanforderungen konkreter geworden wäre.« Als im November ein Artikel in der Lebensmittelzeitung erschien, in dem der Anschein erweckt wurde, die Leitlinien existierten bereits, wurden Peter Lorenz und weitere Betriebsräte der Edeka-Region Minden-Hannover aktiv; sie schrieben am 13. November einen Offenen Brief an Verbandsdirektor Gerking.

So könnten die Ungleichbehandlung zwischen Regiemärkten und selbstständigem Einzelhandel aufhören, bei Privatisierungen die »Altbeschäftigten« geschützt werden, weil sie nicht länger »zu teuer« wären. Arbeitsverträge sollten eingehalten, Mehrarbeit korrekt bezahlt und gesetzliche Vorgaben umgesetzt werden. Dieses Schreiben löste einige Resonanz aus: Betriebsräte aus anderen Edeka-Regionen übernahmen den Brief mit leichten Modifikationen (siehe ver.di-Handelsbeilage 4/13, in der fälschlich die Edeka-Betriebsräte aus Nordbayern-Sachsen-Thüringen als Urheber des Offenen Briefes genannt wurden). Und Verbandschef Gerking verlas den Brief in dem Arbeitskreis, der mit den Mindeststandards befasst ist. Offen ist derzeit eigentlich nur, wann die Leitlinien vorliegen werden. Peter Lorenz hofft, dass der Findungsprozess bald abgeschlossen ist und bessere Arbeitsbedingungen und Entlohnung für die Beschäftigten der privaten Edeka-Filialen endlich Realität werden.

GUDRUN GIESE



Vor der Edeka-Zentrale in Hamburg forderte ver.di im letzten Oktober bei einer Aktion, dass das Unternehmen seiner sozialen Verantwortung gegenüber allen Beschäftigten nachkommt

FOTO: VER.DI

Mindeststandards für private Edeka-Filialen

Darin wurde nochmals die Idee gewürdigt, Mindestanforderungen bei Entlohnung und Arbeitsbedingungen für und mit den selbstständigen Edeka-Kaufleuten zu entwickeln. Allerdings, so schrieb Peter Lorenz im Namen des KBR in der Edeka-Region Minden-Hannover, sollten sich diese Mindestanforderungen »an bestehenden tariflichen Regelungen« orientieren.

NACH GEFRAGT

Notwendig ist eine höhere Verantwortung

BERT WARICH ERLÄUTERT DIE HINTERGRÜNDE SEINER STUDIE ZUR PRIVATISIERUNG BEI EDEKA

Im März erscheint eine Studie, die am Beispiel von Privatisierungen der Edeka-Gesellschaften Reichelt (Berlin) und Marktkauf in der Regionalgesellschaft Rhein-Ruhr die Probleme der Strategie des bundesweit größten Lebensmittel-einzelhändlers belegt, Märkte an selbstständige Kaufleute zu übergeben. Zur Untersuchung äußert sich Bert Warich, Projektleiter der Studie, der das WABE-Institut in Berlin leitet.

Wie kam es zu der Studie?

BERT WARICH: Privatisierungen bei Edeka wurden schon seit einigen Jahren im ver.di-Fachbereich Handel und von Edeka-Betriebsräten als Problem, insbesondere wegen der bekannt gewordenen Negativbeispiele, thematisiert. Da es bis dahin keine Daten und Hintergründe zur »Privatisierungsstrategie« der Edeka gab, wollten wir das Thema genauer beleuchten. Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung entstand bis

Juni 2011 eine erste Studie, die die Konzerne Edeka und Rewe hinsichtlich des erreichten Standes an Übertragungen, des Privatisierungspotenzials, der Auswirkungen für Beschäftigte und insbesondere für die betriebliche Mitbestimmung analysierte. Die Studienergebnisse flossen in die ver.di-Publikation »Schöne neue Handelswelt!« – Ein Blick hinter die Kulissen des »privatisierten« Handels am Beispiel der Firma Edeka« ein. Durch Diskussionen im Fachbereich Handel und mit Betriebsräten u.a. auf einer Edeka-Betriebsratstagung wurde die Fragestellung diskutiert, was passiert eigentlich, wenn ein Edeka-Markt privatisiert wird? Wie schafft es der selbstständige Inhaber, sofort wirtschaftlicher zu arbeiten als sein angestellter Kollege bei Edeka?



BERT WARICH

Mit dem ver.di-Fachbereich Handel und den Betriebsräten von Reichelt in Berlin und Marktkauf in der Regionalgesellschaft Rhein-Ruhr wurde ein Vorgehen besprochen, wie man zu wissenschaftlichen Erkenntnissen kommen könnte. Ein entsprechendes Forschungsprojekt wurde durch die Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

Aus welchen Gründen habt ihr für die Studie mit Edeka kooperiert?

WARICH: Da es um konkrete Veränderungsprozesse in insgesamt sechs ausgewählten Märkten gehen sollte, mit betriebswirtschaftlichen Kennziffern und Personaldaten, um Veränderungen in den Arbeitsabläufen und der Arbeitsorganisation, wurde die Unterstützung durch Edeka und der einzelnen Inhaber angestrebt. Zusätzlich

sollten Konfliktlinien und Konfliktlösungen sowie die Rolle von betrieblicher Mitbestimmung in den Beschäftigteninterviews besprochen werden. Durch Vermittlung der Betriebsräte kam ein Dialog mit Edeka in Gang, in dessen Verlauf eine Forschungs Kooperation zwischen dem WABE-Institut Berlin und Edeka vereinbart wurde. Die beiden Edeka-Regionalgesellschaften lieferten uns die nötigen Daten und ebneten den Weg zu den Inhabern. Die konkrete Auswahl der Interviewpartner unter den Beschäftigten wurde weitgehend den Inhabern der Märkte überlassen. Allerdings hatten wir die Vorgabe, jeweils einen Gesprächspartner aus jedem Bereich des Marktes und – falls vorhanden – ein Betriebsratsmitglied auszuwählen. Mittlerweile, nach knapp zwei Jahren Projektlaufzeit, ist die Studie fertiggestellt. Es ist uns trotz der einschränkenden Rahmenbedingungen – so hoffe ich



FOTO: EDEKA

– gelungen, aus einem arbeitnehmerorientierten Blickwinkel aus den sechs Fallstudien ein Muster der Veränderungsprozesse und die Notwendigkeit einer höheren Verantwortung der Dachmarke Edeka für den selbstständigen Einzelhandel mit Fakten und Argumenten zu belegen. Die Studie soll noch im März 2014 durch die Hans-Böckler-Stiftung publiziert werden.

INTERVIEW: GUDRUN GIESE

UMFRAGE IM GROSS- UND AUSSENHANDEL ZEIGT BEDARF ÄLTERER BESCHÄFTIGTER

Stressabbau fördern

Die moderne Arbeitswelt belastet Körper und Psyche enorm. Einmal mehr förderte eine Befragung unter Beschäftigten dieses verbreitete Phänomen zu Tage. Gefragt worden waren Arbeitnehmer/innen aus dem Groß- und Außenhandel; beteiligt hatten sich zwischen November 2012 und Januar 2013 insgesamt 1.462 Beschäftigte aus dieser Branche.

Arbeitsgestaltung soll altersgerecht werden

Die Umfrage fand im Rahmen des Projektes »ZusammenWachsen – ArbeitGestalten« statt, an dem sich von Anfang an auch der ver.di-Fachbereich Handel beteiligt. Es geht darum herauszufinden, wie Gute Arbeit aus Sicht der Beschäftigten aussehen sollte und woran es in den Betrieben derzeit am stärksten hapert. Die Beschäftigten des Groß- und Außenhandels, die sich an der Befragung beteiligt hatten, wünschen sich vor allem, dass der Arbeitsstress abgebaut wird und auch körperliche Belastungen abnehmen. Die Arbeit soll insgesamt altersgerecht gestaltet werden. Außerdem möchten die Beschäftigten in speziellen Qualifizierungen lernen, mit psychischen Belastungen umzugehen. Generell werden mehr Angebote zur Gesundheitsförderung verlangt.



Je mehr Körpereinsatz die Arbeit erfordert, desto sorgenvoller sehen die Befragten in die Zukunft: 42 Prozent der



Die Tätigkeiten im Pharma-Großhandel – hier bei Phoenix – sind in allen Bereichen anspruchsvoll

FOTO: PHOENIX

Befragten, die in der Kommissionierung arbeiten, und 46 Prozent der Außendienstbeschäftigten befürchten, ihre Arbeitsfähigkeit bis zum Erreichen des Rentenalters

nicht zu erhalten. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass der Aspekt »altersgerechte Arbeitsgestaltung im Übergang

zur Rente« mit 66 Prozent als häufigste gewünschte Maßnahme genannt wird. Bitter nötig sind entsprechende Anpassungen längst. So betont Stefanie Nutzenberger, ver.di-Bundesvorstandsmitglied für den Handel, auf der Projekt-Homepage, dass bislang zu wenig getan werde, »um etwa mit besseren Arbeitsmitteln und Ergonomie oder durch Stressprävention Entlastung zu schaffen«. An der Spitze des Arbeitgeberverbands

scheint zumindest das Problembewusstsein zuzunehmen. Auf derselben Internetseite erklärte der Hauptgeschäftsführer des Bundesverbands Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA), Gerhard Handke: »Der wachsende Anteil älterer Beschäftigter wird die Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitsplätze verändern.« Bisher unterstützen jedoch nur 20 Prozent der GAH-Betriebe, so heißt es auf der Homepage, Maßnahmen für Ältere im Betrieb, etwa Altersteilzeit, Weiterbildung, altersgemischte Teams.

Tarifverträge sind wichtiges Instrument

Wichtiges Instrument zur Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen auch für ältere Beschäftigte, das unterstreicht Stefanie Nutzenberger, sind dabei Tarifverträge. Sie seien nicht nur das Aushängeschild für die Branche, »sie schaffen auch gleiche Ausgangsbedingungen für alle«.

GUDRUN GIESE

Mehr zur Auswertung der Befragung findet sich im Betriebsräte-Ratschlag 4-13, der auf der Seite handel-nrw.verdi.de/gross_und_aussenhandel/betriebsraete-ratschlag heruntergeladen werden kann.

Mehr zum Projekt unter www.zusammenwachsen-arbeitgestalten.de.

GROSS- UND AUSSENHANDEL

KURZ & KNAPP

► **PHARMA-DEAL:** Wenige Tage nach dem gescheiterten Versuch, den Stuttgarter Pharmagroßhändler Celesio zu kaufen, war der US-Konkurrent McKesson Ende Januar so gut wie am Ziel. Die Amerikaner legten erneut eine Offerte für Celesio vor. Anders als beim ersten Gebot hatten sie sich allerdings dieses Mal bereits knapp 76 Prozent an Celesio gesichert. Großaktionär Haniel, der seit langem verkaufen will, hatte zuvor aufgestockt.

► **AGRAVIS LEGT ZU:** Der Agrarhändler Agravis hat nach vorläufigen Berechnungen im vergangenen Jahr ordentlich zugelegt: Der Umsatz habe sich um 6 Prozent auf 7,5 Mrd. Euro erhöht, wurde Mitte Januar mitgeteilt. Profitiert hat das Unternehmen vor allem durch eine Reihe von Übernahmen aus dem Jahr zuvor.

SANACORP



Lieferwanne auf Förderband

FOTO: SANACORP

Erhöhung wird voll umgesetzt

Erfolg für die Beschäftigten bei Sanacorp: Der Arbeitgeber hatte gedroht, die für 2014 anstehende Tarifierhöhung mit anderen Entgeltbestandteilen zu »verrechnen«, was faktisch auf eine Lohnkürzung hinausgelaufen wäre. Der Gesamtbetriebsrat und ver.di konnten dieses Ansinnen nun abwehren, wie Siegmund Roder von der ver.di-Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel mitteilte.

NACH GEFRAGT

»Wir sind gut vorbereitet«

VALESKA SCHÖDL, BESCHÄFTIGT BEIM SCHIFFSAUSRÜSTER HMS, ZU DEN ANSTEHENDEN BR-WAHLEN

Seit 2011 gibt es beim traditionsreichen Schiffsausrüster Hanseatic Marine Services in Hamburg einen Betriebsrat. Das Unternehmen gehört seit 2008 zum Citti-Konzern. Von Anfang an in der Arbeitnehmervertretung dabei ist Valeska Schödl, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. Im Interview beschreibt sie die Arbeitsschwerpunkte – auch für den neuen BR, der in diesem Frühjahr gewählt wird.

Ihr Gremium ist noch recht jung. Wie funktioniert die Betriebsratsarbeit?

VALESKA SCHÖDL: Nach einigen Anlaufschwierigkeiten haben wir uns inzwischen gut aufeinander eingespielt. Wir sind drei Frauen und vier Männer im Gremium, alle ver.di-Mitglieder und mittlerweile durch etliche Schulungen mit den relevanten Themen vertraut. Die Zu-

sammenarbeit bei uns wie auch mit ver.di Hamburg ist ausgesprochen positiv.

Im November 2013 wurde mit dem Arbeitgeber eine Überleitung in den Tarifvertrag des Groß- und Außenhandels vereinbart. Wie ist der Stand der Umsetzung?

SCHÖDL: Der Arbeitgeber war eigentlich von Anfang an zur Unterzeichnung bereit, doch nun hakt es bei der Abstimmung in einigen Passagen. ver.di ist da weiter dran. Konkret wurden jedoch bereits Urlaubs- und Weihnachtsgeld analog zu der Vereinbarung ausgezahlt. Vorgesehen ist eine Angleichung an den Tarifvertrag des Groß- und Außenhandels bis 2015.

Wie läuft die Vorbereitung auf die diesjährigen Betriebsratswahlen?

SCHÖDL: Fast alle bisherigen Mitglieder

des Betriebsrates wollen wieder antreten. Das zeigt sicher auch unsere Motivation, das erworbene Fachwissen weiter für die Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Da an unserem Standort neue Stellen entstanden sind, werden wir vermutlich sogar acht Betriebsräte wählen können. Auch die Entwicklung bei den Gewerkschaftseintritten im Betrieb ist nach wie vor positiv.

Welche wichtigen Aufgaben will der neue Betriebsrat angehen?

SCHÖDL: Wir planen eine Betriebsvereinbarung für Mitarbeitergespräche zur Förderung und Entwicklung des Potentials der Beschäftigten am Arbeitsplatz. Wir wollen erreichen, dass

die Umkleidezeiten für die Lagerbeschäftigten anerkannt werden. Und wir werden uns verstärkt mit dem Thema Gesundheitsschutz befassen, psychischen Stress eingeschlossen. Außerdem steht die Bildung eines GBR mit dem Betriebsrat am HMS-Standort in Kiel an.

INTERVIEW: GUDRUN GIESE

Ein ausführliches Interview mit Valeska Schödl und anderen Arbeitnehmervertreterinnen findet sich in der Broschüre »Mitmachen. Mitbestimmen. Frauen verändern ihre Arbeitswelt«, herausgegeben vom ver.di-Landesbezirk Hamburg, www.hamburg.verdi.de



VALESKA SCHÖDL

GESAMTBETRIEBSRAT UND VER.DI ANALYSIEREN DAS SPARPROJEKT FORWARD

Phoenix will Regionalstruktur

Mitte Dezember präsentierte der Pharmagroßhändler Phoenix seine Vorstellungen der künftigen Struktur des Unternehmens am Standort Deutschland. Danach soll es acht Regionen mit je zwei bis drei Standorten geben. Im Ergebnis möchte der Arbeitgeber mit diesem Konzept die Kosten senken. Doch bisher sind die Vorschläge noch nicht spruchreif.

»Der GBR hat von Anfang an das IMU-Institut beauftragt, das Umstrukturierungsprojekt FORWARD in allen Details unter die Lupe zu nehmen und Alternativprojekte zu entwickeln«, erklärt Siegmund Roder, der für die ver.di-Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel Phoenix betreut. So erarbeiten nun GBR und ver.di gemeinsam mit dem IMU-Institut einen Fragekatalog zum Unternehmenskonzept. Anfang Februar (nach Redaktionsschluss) wird es einen Verhandlungstermin mit der Arbeitgeberseite geben.

Im Rahmen des FORWARD-Projektes, das europaweit Kostensenkungen von 100 Millionen Euro pro Jahr erbringen soll, sind bereits Einsparungen in bedeu-



Kommissionierung FOTO: PHOENIX

tendem Umfang erzielt worden. Die neue Regionalstruktur in Deutschland soll aus Unternehmenssicht einen weiteren größeren »Sparbrocken« beitragen. Derzeit haben noch 17 Phoenix-Standorte ein eigenes Kundenservice-Center und ein Personalbüro, sagt der GBR-Vorsitzende Rudi Rainer. An vielen Standorten gibt es auch noch weitere Verwaltungsabteilungen. Künftig wird die Verwaltung in den acht Regionalstandorten konzentriert, der Einkauf und die Rechnungsprüfung sollen zentralisiert werden.

Der Arbeitgeber hat inzwischen für sich festgelegt, welche Regionalstandorte es künftig mit welchen zugeordneten Niederlassungen geben soll: Danach bestünde die Region Nordost aus dem Regionalstandort Berlin mit den Niederlassungen Hamburg und Cottbus, Nord aus dem Regionalstandort Oldenburg und der Niederlassung Hannover, Mitte-West aus dem Regionalstandort Bielefeld und der Niederlassung Göttingen,

West aus dem Regionalstandort Köln und der Niederlassung Herne, Ost aus dem Regionalstandort Leipzig und der Niederlassung Gotha, Mitte aus dem

Der nächste größere »Sparbrocken«

Regionalstandort Hanau mit den Niederlassungen Bad Kreuznach und Fürth, Südwest aus dem Regionalstandort Mannheim mit den Niederlassungen Neuhausen und Freiburg sowie Süd aus dem Regionalstandort München und der Niederlassung Augsburg.

»Was letztlich wie umgesetzt wird, werden die weiteren Analysen zeigen. Außerdem wird unser Steuerkreis mit dem IMU-Institut Alternativen erarbeiten«, sagt Siegmund Roder. Dass Phoenix auch am Standort Deutschland zur weiteren Kostensenkung Personal abbauen will, steht aber jetzt zumindest fest.

GUDRUN GIESE

BAYWA

Wird endlich verhandelt?

Nachdem die Geschäftsleitung der BayWa-Bau- und Gartenmärkte zunächst nur zögerlich und schlecht vorbereitet in Tarifverhandlungen mit ver.di Handel in Bayern eingetreten war, scheint sich der Vorgang nun zu normalisieren. Nicht gut kam an, dass der Arbeitgeber noch vor der ersten Zusammenkunft mit der Tarifkommission den Beschäftigten einseitige »Tarifzusagen« machte. Bei der zweiten Verhandlungsrunde zeigten sich die Vertreter der BayWa-Bau- und Gartenmärkte zumindest einsichtig, dass ihr Vorgehen irritierend war. Anfang Februar wird es voraussichtlich einen dritten Termin geben, bei dem der Arbeitgeber, wie ver.di-Verhandlungsführer Peter König hofft, sich nun auf ernsthafte Tarifverhandlungen vorbereitet haben wird. Die BayWa-Bau- und Gartenmärkte gehören zur Hellweg-Gruppe, in der es zuvor noch nie Tarifverhandlungen gegeben hatte.

VER.DI RUFT IHRE MITGLIEDER IM HANDEL ZUR TEILNAHME AN DEN BETRIEBSRATSWAHLEN 2014 AUF

Gemeinsam geht mehr!

Bessere Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen sind keine Geschenk des Himmels. Dafür sind nicht nur gute Tarifverträge notwendig, sondern auch Betriebsräte, die darüber wachen und im Betrieb unterstützt von ver.di auf Augenhöhe mitbestimmen. Vom 1. März bis zum 31. Mai finden auch im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel bundesweit die turnusmäßigen Betriebsratswahlen statt.

Demokratische Rechte im Betrieb wahrnehmen

Dort, wo es bereits eine solche betriebliche Interessenvertretung gibt, wird alle vier Jahre neu abgestimmt. In Be-

trieben ohne Betriebsrat kann laut Betriebsverfassungsgesetz zu jeder Zeit einer gewählt werden. Die Gewerkschaft ver.di ruft alle ihre Mitglieder dazu auf, ihre demokratischen Rechte im Betrieb wahrzunehmen, zur Wahl zu gehen und die Kandidatinnen und Kandidaten von ver.di zu unterstützen.

Bei der Betriebsratswahl besteht die Chance, die Weichen für dauerhaft bessere Arbeitsbedingungen zu stellen. Selbst in den recht seltenen Fällen, wo es in dieser Hinsicht gut läuft, lässt sich immer noch etwas verbessern. Denn der Betriebsrat hat gesetzlich verbrieft Rechte, muss vom Arbeitgeber informiert und beteiligt werden und kann bei vielen Themen mitentscheiden.

Arbeitszeit, Pausen, Schichtplan, Überstunden, Teilzeit – über all das kann er mitbestimmen. Auch bei Eingruppierungen und generell der korrekten Anwendung der Tarifverträge sowie bei



Prämien steht der Betriebsrat in der Pflicht. Er kann verlangen, dass im Betrieb der Qualifizierungsbedarf ermittelt wird, um dann Weiterbildungsangebote

vorzuschlagen. Kommt es zu Betriebsänderungen, kann er einen Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Interessen aushandeln. Bei Personalabbau können die gewählten Interessenvertreter/innen einen Sozialplan erzwingen. Über viele Möglichkeiten verfügen Betriebsräte, wenn es darum geht den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz aktiv zu gestalten und zu verbessern.

Gerade weil die Tätigkeit von Betriebsräten so wichtig ist, machen sich ver.di und die übrigen DGB-Gewerkschaften für eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes und einen Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung stark. Betriebsräte brauchen z.B. echte Mitbestimmungsrechte bei den Themen Leiharbeit und

Werkverträge, nicht nur bessere Informationsrechte. Vor allem muss auch die Behinderung von Betriebsratswahlen und Betriebsratsarbeit, die von manchen Arbeitgebern ausgeht, stärker sanktioniert werden.

Kompetente und engagierte Interessenvertretungen können viel bewirken. Doch auch das geschieht nicht im Selbstlauf: Jeder Betriebsrat ist so stark wie die Beschäftigten ihn machen, indem sie mitreden und sich gemeinsam mit ihm für die eigenen Angelegenheiten stark machen. Auch im Betrieb lebt Demokratie vom Mitmachen! Nehmt Kontakt zu den ver.di-Betriebsräten, Vertrauensleuten oder zu ver.di vor Ort auf, wenn ihr Fragen und Anregungen habt oder vielleicht selbst kandidieren wollt. Wir sind die Mitmachgewerkschaft!

RED

Mehr Infos unter: br-wahl.verdi.de

GEWERKSCHAFTSALLIANZEN FORDERN GLOBALE ABKOMMEN



Metro, Ikea und Co. sollen Regeln guter Arbeit einhalten

Viele der führenden Handelskonzerne sind rund um den Globus vertreten. Beispiele sind Ikea, Metro und H&M. Dabei fällt auf, dass sich die Arbeitsbeziehungen je nach »Expansionsland« oft negativ von denen im Ursprungsland unterscheiden.

Einen krassen Beleg liefert ein weiteres Mal die schwedische Möbelkette Ikea: Im kanadischen Richmond hat die lokale Geschäftsführung seit über sieben Monaten mehr als 300 Beschäftigte ausgesperrt. Anlass ist der Konflikt um neue, schlechtere Vergütungsstrukturen und Sozialleistungen, die Ikea der Belegschaft aufzwingen will. Da die kanadische Gewerkschaft Teamsters und das Gros der Beschäftigten es ablehnen, per Unterschrift diesen Abbau zuzulassen, ist der Streit eskaliert.

Inzwischen haben die kanadischen Kolleginnen und Kollegen sowie der internationale Gewerkschaftsverbund UNI Commerce, dem auch ver.di angehört, weltweit zu Solidaritätsaktionen aufgerufen. »Dabei spielt insbesondere die internationale Allianz der bei Ikea tätigen Gewerkschaften und Beschäftigtenvertretungen, die 2012 in Istanbul gegründet worden ist, eine wichtige Rolle«, berichtet Ulrich Dalibor, Bundesfachgruppenleiter bei ver.di und Vizevorsitzender von UNI Commerce in Europa. Ähnliche Allianzen gibt es bei der Metro Group und anderen großen Han-



Gewerkschafter/innen aus den USA und von ver.di demonstrierten vor der Amazon-Zentrale in Seattle

FOTO: KATHY CUMMINGS

delskonzernen; bei H&M ist ein solches internationales Bündnis von Haupt- und ehrenamtlichen Gewerkschaftsmitgliedern im Aufbau.

Ziel sind jeweils Regelungen wie sie beispielsweise für die Firmen des spanischen Textilgiganten Inditex – Zara, Bershka, Massimo Dutti etc. – weltweit gelten, seit UNI Commerce und Unternehmensleitung sich vor fünf Jahren auf ein globales Abkommen einigten. Dabei geht es u.a. um das Recht der Beschäftigten auf ungehinderte Organisation einschließlich des gewerkschaftlichen Zugangs zu den Arbeitsplätzen sowie

das Recht auf Kollektivverträge über Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen. »Die direkte Zusage der Unternehmen, sich an die grundlegenden Arbeitsrechte zu halten, wiegt in der Praxis viel schwerer als allgemeine Bekenntnisse wie sie in Unternehmensleitbildern zu finden sind«, betont Dalibor. Ein globales Abkommen mit der Metro Group steht offenbar kurz vor der Unterzeichnung. Im Heimatland von Ikea haben die Ereignisse im kanadischen Richmond für ein starkes mediales Echo gesorgt. Eine Gewerkschaftsdelegation, der auch Kollegen aus Kanada angehörten, präzisier-

te in Stockholm im Dezember 2013 öffentlich die Vorwürfe. Danach betreiben die örtlichen Geschäftsleitungen in Kanada, aber zum Beispiel auch in der Türkei, so genanntes Union Busting, wie das gezielte und von dubiosen Rechtsanwälten unterstützte Vorgehen gegen Gewerkschaften und ihre Mitglieder genannt wird.

Lars-Anders Haggström, Vorsitzender der schwedischen Gewerkschaft Handels, verlangte von Ikea, überall die gleichen guten Standards wie in Schweden anzuwenden. »Ein schwedisches Unternehmen, bei dem sogar die Fleischbällchen in allen Ländern gleich sein sollen, müsste auch in der Lage sein, überall eine einheitliche Personalpolitik zu betreiben.« Ebenso wie Alke Bössiger, Leiterin von UNI Commerce und Peter Lovkvist, Generalsekretär der Nordic Transport Federation, setzte er sich nachdrücklich für ein globales Abkommen mit Ikea ein.

Gewerkschaften haben auch Amazon im Visier

Außer den genannten Konzernen hat UNI Handel auch den Versandriesen Amazon im Visier. Alke Bössiger kündigte unlängst an, das globale Netz von Beschäftigten und Gewerkschaften bei Amazon weiter auszubauen. Bei einer Aktion vor der Unternehmenszentrale in Seattle, an der auch zwei ver.di-Abgesandte teilnahmen, haben sich US-amerikanische Gewerkschaften Mitte Dezember solidarisch mit den Tarifaktionen in Deutschland erklärt. ver.di-Vorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger bezeichnete die gegenseitige Solidarität als ein »ermutigendes Signal und die einzig richtige Antwort an das global aufgestellte US-Unternehmen Amazon.«

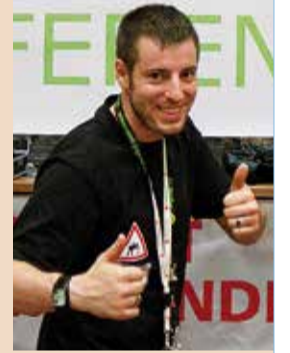
AHA

YOU'RE WELCOME!

Viel mehr Jugendliche

Sich einmischen und gemeinsam aktiv werden, um die Interessen der jungen Erwachsenen im Handel besser durchzusetzen – dafür hat sich Stefan Najda

(29) in den letzten zehn Jahren engagiert eingesetzt. Zunächst als Vorsitzender der Jugend- und Auszubildenden-Vertretung bei Karstadt in Lübeck, dann als GJAV-Vorsitzender des Unternehmens und schließlich des Bundesfachbereichs Handel. »Wenn es am schönsten ist, soll man aufhören«, sagt er mit Blick auf die Mitgliederentwicklung in seinem Verantwortungsbereich, kurz bevor er



zum 1. März neue Aufgaben im Fachbereich Handel übernimmt.

So gab es bei der Jugend im Bundesfachbereich Ende 2013 im Vergleich zum Vorjahr

2.444 Mitglieder mehr, das ist ein Plus von 18,6 Prozent. Die Jugendzahlen sind in allen Landesfachbereichen deutlich angestiegen. Im Einzelhandel sind es insgesamt 21,4 Prozent mehr, im Groß- und Außenhandel 3,95 Prozent. »Viele der neuen jungen Mitglieder haben sich 2013 gleich an unseren Tarifaktionen beteiligt«, berichtet Stefan Najda. »Sie wollen auch jetzt nicht einfach passiv bleiben, sondern sie wollen beteiligt werden.«

Hier will auch Franziska Foullong (27), die zukünftige Jugendsekretärin des Fachbereichs, anknüpfen. Nach einem Studium der Soziologie und Geschichte an der Uni Potsdam, wo sie eine Bachelor-Arbeit zur Methode des Organizing in der Gewerkschaftsarbeit geschrieben hat, war sie zur Einarbeitung und Vorbereitung auf ihre neue Aufgabe bei den jeweiligen Landesfachbereichen in München und Leipzig. Sie hat sich vorgenommen, die ehren- und hauptamtlichen Aktiven in der Jugendarbeit weiter zu vernetzen und neue Aktive zu gewinnen. Herzlich willkommen und viel Erfolg!

WIDERSTAND GEGEN SCHLEICHENDE UMWANDLUNG DES SONNTAGS IN EINEN WERKTAG



ZEICHNUNG: SABINE KNAUF

Fortsetzung von Seite 1

schlagenen Text der Selbstverpflichtung heißt. Notwendig seien auch gesetzliche Regelungen für nachhaltige Arbeitszeitmodelle.

Die Europäische Sonntagsallianz ist ein Netzwerk von knapp 100 Organisationen und nationalen Sonntagsallianzen.

Metro-Konzern als Vorreiter der Sonntagsöffnung

»Als Teil der kirchlich-gewerkschaftlichen Allianz für den freien Sonntag in Deutsch-

land unterstützen wir die europäische Pledge-Kampagne ausdrücklich«, versichert Ulrich Dalibor vom ver.di-Bundesfachbereich Handel. »Das wird auch ein zentrales Thema der 5. Zeitkonferenz unserer Sonntagsallianz sein, die am 25. Februar unter dem Motto »Freiheit für den Sonntag!« in Düsseldorf stattfindet.«

Neuen Zündstoff hat der Metro-Konzern mit seinen Firmen Kaufhof, Media-Markt, Saturn, Metro Cash & Carry sowie real,- geliefert. In einem Positionspapier, das an die neue Bundesregierung gerichtet ist, wird eine weitgehende Freigabe der Sonntagsöffnungen gefordert. Begründet wird dies mit der Notwendigkeit gleicher Rahmenbedingungen von stationärem und Online-Handel. Ulrich Dalibor bezeichnet dies als Vorwand: »Früher waren es die Bahnhofs- und Tankstellenshops, die für erweiterte Öffnungszeiten erhalten mussten, jetzt ist es das Internet.« Außerdem sei es ein Irrtum zu glauben, dass Rund-um-die-Uhr-Öffnungszeiten

der Metro und vergleichbaren Unternehmen die erwarteten Umsatzsprünge verschaffen würden. »Das wäre lediglich eine neue Stufe im Verdrängungswettbewerb, der schon jetzt im stationären Handel herrscht.« Um der Online-Herausforderung zu begegnen, müsse sehr viel mehr auf gute und verfügbare Beratungs- und Servicequalität gesetzt

werden. »Der stationäre Handel muss sich heute und morgen durch kompetente, warentkundige Fachkräfte auszeichnen und vom Internet-Handel abheben, der diese Dienstleistung so nicht bieten kann.«

AHA

Verpflichtungserklärung: einzelhandel.verdi.de/newsmeldungen/konferenz-im-europaischen-parlament.



FOTO: DOC RABE MEDIA/FOTOLIA