

ver.di

# HANDEL

Informationen aus Einzel- und Großhandel

NR. 3 13. JAHRGANG  
SEPT. 2014

## INHALT

► **AMAZON:** Die Tarifbewegung verbreitert sich **Seite 2**

► **KARSTADT:** ver.di fordert ein schlüssiges und nachhaltiges Zukunftskonzept **Seite 2**



### 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, Erkelenzdam 9, 10999 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



**SKANDAL IM MÖBELHAUS** Vor fast einem Jahr ist die Filiale der Möbelkette XXXLutz in München von heute auf morgen geschlossen worden. Bis heute kämpfen die 160 Beschäftigten zusammen mit Betriebsrat und ver.di für einen Sozialplan. Das Problem ist die verschachtelte Firmenstruktur: Die Beschäftigten sind bei angeblich eigenständigen Dienstleistern angestellt, die kein Vermögen haben. Am 20. August ist erneut ein Einigungsversuch gescheitert, weil XXXL-Chief Seifert die zur Diskussion stehende Abfindungssumme weiter drücken wollte. Und alle sollten akzeptieren, dass er gar nicht zur Zahlung verpflichtet gewesen wäre. »Völlig unhaltbar«, sagt dazu Dirk Nagel von ver.di. »Wir hätten die miesen Praktiken damit salonfähig gemacht!«

FOTO: WERNER BACHMEIER

### VERHANDLUNGEN ZU NEUEN ENTGELTSTRUKTUREN UND DEMOGRAFIE/ARBEITSZEIT

## Wir handeln, unsere Tarifverträge schützen

So schnell hat sich der Handel noch nie verändert: Nach der Umsatzexplosion der Discounter und erfolgreichen Auftritten immer neuer Textilketten – um nur einiges zu nennen – krepelt jetzt das Online-Geschäft viele Bereiche stark um. Das gilt für alle Teilbranchen und schließt den Groß- und Außenhandel mit ein.

Ein scharfer Wettbewerb, der mit starkem Preis- und Kostendruck auf die Verdrängung der Konkurrenz ausgerichtet ist, prägt insbesondere den Einzel- und Versandhandel. Hier gemeinsam dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten nicht unter die Räder kommen, sondern in ihrer Arbeit respektiert und angemessen bezahlt werden, dafür steht ver.di im Handel. Wichtig sind existenzsichernde Einkommen. Aktuell geht es um neue tarifliche Entgeltstrukturen. Es geht da-

rum, wie Tätigkeiten und Qualifikationen bewertet und eingruppiert werden – und somit letztlich auch um Geld.

Die Tarifverträge sollen einfacher, leichter handhabbar und besser werden.

Gewerkschaft und Arbeitgeber hatten sich in der Tarifrunde 2013 darauf verständigt, die in Teilen veralteten Tarifverträge zu erneuern. Wegfallen soll u.a. die Unterscheidung nach Lohn und Gehalt.

Noch in diesem Jahr wird intensiv verhandelt. Thema ist auch der demografische Wandel. Wichtig ist aus Sicht von ver.di eine an unterschiedliche Lebensphasen angepasste Arbeitszeitgestaltung. Beispielsweise bei Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und beruflicher Weiterbildung. Gesunde, gute Arbeit für Jung und Alt, das ist das gewerkschaftliche Ziel.

»Wir wollen zukunftsfähige Tarifverträge durchsetzen, die den hohen Wert

der Arbeit im Einzelhandel anerkennen«, so ver.di-Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger Ende Juni bei einer Fachtagung »Entgeltstrukturen« in Göttingen. »Egal an welcher Stelle, die Beschäftigten leisten eine für die Gesellschaft wertvolle und unverzichtbare Arbeit. Dafür haben sie Respekt und auch materielle Anerkennung verdient.«

### »Unsere Arbeit ist wertvoll«

An der Tagung nahmen ver.di-Mitglieder aus allen großen Unternehmen der Branche teil. Vertreten waren Betriebsratsmitglieder und Delegierte aus vielen regionalen Tarifkommissionen. In den zweitägigen Diskussionen waren sie sich über wesentliche Fragen einig:

- Die anstehende Tarifreform muss die vielfach gestiegenen Anforderungen der Arbeitgeber berücksichtigen.
- Eine neue Entgeltstruktur soll diskriminierungsfrei sein und darf nicht zu Verschlechterungen führen.
- Eine Eingruppierung wie in den jetzigen Tarifverträgen nach »überwiegender Tätigkeit« muss klaren Beschreibungen

Fortsetzung auf Seite 4



**Tarifverträge schützen MENSCHEN HANDELN**

### MOMENT MAL!

Das Klagegeld der Arbeitgeber im Handel ist altbekannt. Angeblich wüssten die Bewerberinnen und Bewerber immer weniger, von fehlender Ausbildungsfähigkeit ist oft die Rede. Fragt man Auszubildende, wie der DGB das für einen Sonderreport getan hat, ergibt sich ein ganz anderes Bild: fehlende Ausbildungspläne und die Ausbeutung von Azubis als billige Arbeitskräfte sind an der Tagesordnung. Es wird allerhöchste Zeit für ein Umschwenken der Arbeitgeber.



Die Qualität der Ausbildung im Handel muss steigen, wenn es in diesem Bereich weiter ausreichend Fachkräfte geben soll. Dass einige der großen Handelskonzerne beginnen, die Zeichen des knapper werdenden Nachwuchses zu erkennen, zeigt sich an einigen guten, von ver.di mitvorgebrachten Gesamtbetriebsvereinbarungen zur Übernahme von Auszubildenden. Wir werden als Gewerkschaft weiter daran arbeiten, dass solche sinnvollen Regelungen im Handel ebenso obligatorisch werden wie eine qualitativ hochwertige Ausbildung!

**FRANZISKA FOULLONG** ist Jugendsekretärin im ver.di-Fachbereich Handel

### AUSBILDUNGSBEGINN IM HANDEL: JAVen UND VER.DI KÜMMERN SICH

## Neu am Start

Der Beginn einer Ausbildung bedeutet für alle Jugendlichen einen deutlichen Einschnitt im Leben. Gut, wenn es zum Einstieg kompaktes Material gibt, das die Neu-Auszubildenden über ihre Rechte und Möglichkeiten zum Engagement informiert.

»Im Handel organisieren oft die Geschäftsleitungen vor Ort Begrüßungsveranstaltungen für die Azubis, bei denen die Jugend- und Auszubildendenvertretungen sich dann auch üblicherweise vorstellen«, berichtet Franziska Foullong, die ver.di-Jugendsekretärin im

Fachbereich Handel. Die JAVen präsentieren dabei nicht nur sich selbst und ihre Aufgaben, sondern ebenfalls ver.di. Auch viele Betriebsratsmitglieder geben den »Neuen« zum Start den Tipp, sich in ver.di zu organisieren, um sich gemeinsam für bessere Ausbildung und die Übernahme danach zu organisieren.

»Es ist üblich, dass wir die Betriebsräte und JAVen zuvor mit ver.di-Jugendmaterialien versorgen.« Dazu gehören Flyer zu den verschiedensten ausbildungsbe-



zogenen Themen sowie ein paar kleine Geschenke. Der/die Jugendsekretär vor Ort oder auch Franziska Foullong selbst legen dieser

Begrüßungsmappe in aller Regel auch noch ein Anschreiben bei. »Das mache ich vor allem bei Betrieben, in denen sehr viele Azubis von unseren Angeboten erreicht werden. So hat etwa der Netto-Betriebsrat in Süddeutschland von mir ein Anschreiben an die Azubis erhalten, denn er betreut mehr als 100 Filialen in zwei Bundesländern mit der entsprechenden Zahl an neuen Auszubildenden.«

GG



Schauplatz Tarifaktion: Jugend im Handel

FOTO: THIERMEYER



## EINZELHANDEL

## KURZ &amp; KNAPP

► **SONNTAGSKULTUR:** Die Thüringer Sonntagsallianz hat die Kandidatinnen und Kandidaten für die Landtagswahl am 14. September dazu aufgerufen, sich in einem »Sonntagskontrakt« klar zum freien Sonntag zu positionieren. Solche Kontrakte haben bundesweit bereits hunderte Politiker/innen unterzeichnet.

► **EDEKA-KONFLIKT:** Für die Edeka-Tochter Marktkauf/Ratio hat ver.di die Bildung einer Tarifkommission angekündigt. Auslöser ist ein Konflikt bei Ratio Baunatal (Nordhessen), wo Edeka Hessenring sich weigert, den Tarifabschluss umzusetzen und die 40-Stunden-Woche einführen will.

► **SOLIDARITÄT:** H&M will mal wieder eine BR-Vorsitzende loswerden. Ayse B. aus Heilbronn wird nicht mehr beschäftigt, obwohl der Arbeitgeber dies vor Auslaufen ihres befristeten Vertrags zugesagt hatte. Unterstützt von ver.di klagt sie auf Weiterbeschäftigung und es gibt viel Solidarität. Der nächste Gerichtstermin ist am 11. November. <http://teamayse.blogspot.eu>

## BUCHTIPP

## Arbeitshilfe zu Insolvenz

Eine aktuelle Arbeitshilfe »Insolvenz und Arbeitsrecht«, die sich in erster Linie an Betriebsräte richtet, ist jetzt im Verlag Vahlen erschienen. Autorin ist die Münchener Rechtsanwältin Elke Lill. Sie war für den Gesamtbetriebsrat Mitglied im Gläubigerausschuss von Schlecker. Die Broschüre beantwortet am Beispiel einer fiktiven »Maier GmbH« typische Fragen, die sich beim Schockerlebnis Insolvenz stellen. Sie enthält die wichtigsten Begriffe, viele Praxistips, Muster von Info-Schreiben, Übersichten und Gegenüberstellungen von Argumenten, die die Entscheidungen von Betriebsräten erleichtern.

ISBN: 978-3-8006-4799-6 – Preis: 16,90 Euro

Die Broschüre beantwortet am Beispiel einer fiktiven »Maier GmbH« typische Fragen, die sich beim Schockerlebnis Insolvenz stellen. Sie enthält die wichtigsten Begriffe, viele Praxistips, Muster von Info-Schreiben, Übersichten und Gegenüberstellungen von Argumenten, die die Entscheidungen von Betriebsräten erleichtern.

ISBN: 978-3-8006-4799-6 – Preis: 16,90 Euro

## SCHLECKER

## Lehren aus der Pleite

Einen Forderungskatalog ehemaliger Schlecker-Beschäftigter hat Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles Mitte Juli entgegengenommen. An der Übergabe nahmen die ehemalige GBR-Vorsitzende Christel Hoffmann, ver.di-Vorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger, die Insolvenzexpertin Elke Lill, Pfarrer Martin Schwarz und ver.di-Landesleiterin Leni Breymaier aus Baden-Württemberg teil. Gefordert wird u.a. ein gesetzlicher Anspruch zur Finanzierung von Transfergesellschaften. Ab einer bestimmten Zahl von Beschäftigten sollen eingetragene Kaufleute (e.K.) wie Anton Schlecker verpflichtet werden, Bilanzen offenzulegen und Kontrollorgane zu installieren. Bei Filial-Unternehmen und bei eingetragenen Kaufleuten muss es in der Insolvenz verlängerte Fristen geben. Das gilt auch für die Zahlung von Insolvenzgeld. Und die Verfahrenskosten müssen niedriger werden.

## NACH EIGENTÜMERWECHSEL MÜSSEN NEUE KONZEPTE AUF DEN TISCH

Mit der kompletten Übernahme aller Karstadt-Häuser durch die österreichische Investmentgruppe Signa von René Benko ist Mitte August ein neues Kapitel aufgeschlagen worden. Seither zirkulieren viele Spekulationen, wie es mit den Waren-, Sport- und Premium-Häusern konkret weitergehen wird. Die Beschäftigten erwarten dringende klare Antworten auf die Frage, was kurz- und mittelfristig auf sie zukommt. Aufschluss über die Pläne des neuen Eigentümers ist von der nächsten Sitzung des Aufsichtsrats zu erwarten. Sie soll im September stattfinden. Ein genauer Termin stand bei Redaktionsschluss noch nicht fest.

## Sanierung darf nicht zu Lasten der Belegschaften gehen

Im Vorfeld haben Aufsichtsratsmitglieder von der »Arbeitnehmerbank« klargestellt, dass die Beschäftigten in den letzten Jahren mit rund 700 Millionen Euro Lohn- und Gehaltsverzicht die Existenz von Karstadt gesichert haben: »Eine weitere Sanierungsphase darf nicht zu Lasten der Belegschaften gehen.« Stefanie Nutzenberger und Arno Peukes – beide ver.di – forderten in zahlreichen Interviews ein schlüssiges und nachhaltiges Zukunftskonzept für die Warenhäuser, das von den neuen Eignern mit den notwendigen Investitionen ausgestattet wird.

»Es geht nicht nur darum, Sortiment klüger am jeweils regionalen Markt auszurichten und Mitarbeiter einzubinden, man muss auch in das Unternehmen



Karstadt-Beschäftigte bei einer Kundgebung in München

FOTO: WERNER BACHMEIER

## »Karstadt hat Zukunft«

investieren«, so ver.di-Bundesvorstandsmitglied Nutzenberger. »Karstadt hat Zukunft.« Sie erwartet ein neues Konzept, »das die Arbeitsplätze der Beschäftigten sichert und realistisch aufzeigt, wie Geld über die Ladentheke verdient werden soll«. Aus gewerkschaftlicher Sicht muss auch die tarifliche Standort- und Beschäftigungssicherung sowie die

Rückkehr zur Tarifbindung im Einzelhandel gewährleistet sein.

Nach dem fluchtartigen Abgang von Nicolas Berggruen, der u.a. über Lizenz-einnahmen für die Namensrechte viele Millionen Euro aus Karstadt herausgezogen hat, sich selbst dort aber finanziell nur geringfügig engagierte, ist eine seriöse und zukunftsorientierte Unter-

## ONLINE-HANDEL

## Jetzt Betriebsrat bei Zalando

Beim Online-Händler Zalando ist im August der erste Betriebsrat an einem großen Standort gewählt worden. In der Niederlassung im brandenburgischen Brieselang, wo knapp 1.200 Beschäftigte arbeiten, sind von den 15 Mitgliedern des Gremiums elf ver.di-Mitglieder. Zu den wichtigsten Aufgaben des Betriebsrates wird es gehören, die hohe Zahl der Befristungen einzugrenzen.

Rechtliche Schritte prüft ver.di nach Angaben von Stefan Najda vom Bundesfachbereich Handel gegen das offenbar rechtswidrige Zustandekommen eines Zalando-Aufsichtsrates. Für den Wechsel in eine internationale Aktiengesellschaft – Kürzel: SE – ist dieses Gremium an den meisten Beschäftigten vorbei und ohne korrekte Wahl gebildet worden. Die Anteilseigner haben darin eine Zweidrittel-Mehrheit, obwohl die Besetzung paritätisch sein müsste.

nehmensleitung überfällig. »Uns geht es vorrangig um die Sicherheit der Arbeitsplätze und Einkommen aller Beschäftigten«, so Karstadt-Experte Arno Peukes von ver.di. Auch der Gesamtbetriebsrat der Karstadt Warenhaus GmbH fordert ein schlüssiges Unternehmenskonzept sowie Standort- und Beschäftigungssicherung. **AHA**

## NEUER INVESTOR SETZT AUF NACHHALTIGKEIT

## Bei Weltbild ist Land in Sicht

Ein monatelanges Tauziehen um die Verlagsgruppe Weltbild ist Anfang August beendet worden. Mit der Droege Group sei ein Investor gefunden worden, »der an der Nachhaltigkeit des Unternehmens interessiert ist«, so ver.di-Experte Thomas Gürlebeck. Einen schnellen Weiterverkauf habe der Neueinsteiger ausgeschlossen.

Weltbild, das jahrzehntelang der katholischen Kirche gehört hat, hatte im Januar Insolvenz angemeldet. Zuletzt scheiterten Verhandlungen mit der Finanzgesellschaft Paragon, weil deren Forderungen nach Aussage von Timm

Boßmann, ver.di-Betriebsgruppensprecher und Konzernbetriebsratsvorsitzender, »immer dreister« geworden waren. Verlangt wurde u.a. ein massiver Personalabbau, um Weltbild nach nur zwei Jahren mit hohem Profit weiterverkaufen zu können. Dies konnte vereitelt werden.

## Aktionen der Beschäftigten und viel Solidarität

Mit Aktionen und viel Solidarität haben die Beschäftigten einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet, dass knapp 1.000 Arbeitsplätze bei Weltbild und weitere

fast 1.500 Arbeitsplätze in den Filialen von Weltbild plus gerettet und gesichert worden sind.

Insolvenzverwalter Geiwitz wird jetzt zusammen mit der Droege Group die Verlagsgruppe Weltbild in ein Gemeinschaftsunternehmen umwandeln und zunächst noch 40 Prozent daran halten.

Bisher haben im Rahmen der Insolvenz über 600 Beschäftigte der Verlagsgruppe Weltbild ihren Job verloren, die überwiegende Mehrheit ist in die Transfergesellschaft »GeDiS« gewechselt. Sie erhalten den ersten Teil ihrer Abfindungen am 1. Oktober 2014. Die zweite



»Wir sind alle Weltbild«

FOTO: VER.DI

Hälfte wird mit dem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft gezahlt. Wichtig: Tarifvertraglich ist festgelegt, dass die Gelder ungekürzt zur Auszahlung kommen. Geregelt wird das über ein Treuhandmodell, das von den Alt-Gesellschaftern finanziert ist. **AHA**

## TARIFBEWEGUNG BEIM FÜHRENDEN ONLINE-HÄNDLER VERBREITERT SICH

## Amazon noch stur

Mit dem Versandzentrum Rheinberg am Niederrhein hat ver.di weitere Beschäftigte in den Arbeitskampf für einen Tarifvertrag auf Einzelhandelsniveau einbezogen. Nach Bad Hersfeld, Leipzig und Graben bei Augsburg handelt es sich um den vierten Streikstandort. Weitere sollen

hinzukommen, wie am 23. und 24. August in Kassel bei einem Amazon-Vernetzungstreffen von ver.di-Aktiven besprochen wurde.

Etwa 500 Beschäftigte beteiligten sich Anfang Juni am ersten Streik in Rheinberg, weil die Geschäftsführung sich einem Tarifvertrag verweigert. Etwa 200

traten der Gewerkschaft bei. Silke Zimmer, ver.di-Verhandlungsführerin in NRW, forderte inzwischen auch Amazon in Werne auf, Verhandlungen über tariflich geschützte Einkommens- und Arbeitsbedingungen aufzunehmen. ver.di behält sich den Einsatz aller gewerkschaftlichen Mittel vor, falls Amazon die Gesprächsaufnahme ablehnt. In Koblenz ist jetzt ebenfalls eine ver.di-Tarifkommission gewählt worden.

## Bald Streiks auch in weiteren Versandzentren?

Auch die internationale Vernetzung ist ein wichtiges Signal an Amazon. Anfang Juli berieten in Berlin die Gewerkschaften OSPO (Tschechische Republik), Solidarnosc (Polen), GMB (Großbritannien), Teamsters (USA) und ver.di. Im August kündigte der Internationale Transportarbeiter-Verband ITF Solidaritätsaktionen für die Amazon-Beschäftigten an. Während Amazon direkte tarifliche Fortschritte noch blockieren will und kann, verhält sich dies auf dem Feld der Mitbestimmung anders. So wurde in Brieselang bei Berlin acht Monate nach

Eröffnung ein Betriebsrat gewählt. Am besten schnitt die ver.di-Liste ab.

Erfolge gibt es auch auf einem anderen Gebiet: In Bad Hersfeld konnte der Betriebsrat mit ver.di gerichtlich durchsetzen, dass ein Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz eingerichtet wird. ver.di-Vertreter/innen an der Seite von sechs Beschäftigten sind in diesem Gremium Mechthild Middecke und Heiner Reimann.

Wie an anderen Standorten hatte der Online-Händler ursprünglich versucht, Aufsichtsräte nach dem »Drittelbeteiligungsgesetz« einzurichten. Dort sind die Anteilseigner mit einer Zweidrittel-Mehrheit gegenüber Beschäftigten (ohne Gewerkschaft) deutlich im Vorteil. Bei über 2.000 Mitarbeiter/innen kommt jedoch das weiter reichende Mitbestimmungsgesetz zur Anwendung, was ver.di gegenwärtig auch in Koblenz, Graben, Rheinberg und Leipzig gerichtlich regeln lassen möchte.

Im Konflikt mit Amazon stehen inzwischen auch viele Autorinnen und Autoren. Am 15. August wurde ein Offener Brief an Amazon veröffentlicht, in dem gegen unfaire Geschäftspraktiken protestiert wird.

**ANDREAS HAMANN**  
vs.verdi.del/projekte/amazon  
amazon-verdi.de



Beschäftigte in Rheinberg: Die Tarifmauer muss weg

FOTO: H. HENKE



HOFFNUNG AUF ENTGELTREFORM IN BAYERN NACH LANGEN VERHANDLUNGEN

# Abschluss in Sicht



Auch im Großhandel gibt es an den Arbeitsplätzen sehr viele unterschiedliche Anforderungen

FOTO: MAXOIDOS / FOTOLIA.COM

Schon acht Jahre verhandelt ver.di Bayern mit den Arbeitgebern über einen Tarifvertrag zur neuen Entgeltstruktur für den bayerischen Groß- und Außenhandel (GAH). Ende September könnte es einen Abschluss geben, wenn die letzten offenen, aber wichtigen Fragen geklärt werden. Am 24. September trifft sich die bayerische ver.di-Tarifkommission für die GAH-Beschäftigten, um über einen möglichen Abschluss und das weitere Vorgehen zu entscheiden.

Kommt der Abschluss zustande, wird es künftig nicht mehr Lohn (für Arbeiter) und Gehalt (für Angestellte) geben, sondern einheitlich für alle Entgelt. In die neu geschaffenen Entgeltgruppen sind neben der Qualifikation auch weitere Arbeitsplatzanforderungen wie soziale, psychische, physische und kulturelle Fähigkeiten zur Stellenbewertung mit eingeflossen (siehe Handelsbeilage 2-14). Die Struktur wird die Neueingruppierung aller 270.000 GAH-Beschäftigten erfordern. Wer ver.di-Mitglied ist, hat dabei einen Informationsvorsprung: Sollte der Abschluss unter Dach und Fach gebracht werden, bekommen die ver.di-Mitglieder schon bald darauf per Post alle Neuerungen detailliert beschrieben. ver.di-Betriebsratsmitglieder werden durch Seminare auf die neue Entgeltstruktur vorbereitet und durch die Umstellung begleitet.

GG

## GROSS- UND AUSSENHANDEL

### KURZ & KNAPP

► **PHARMA-RIESE:** Mit der jetzt angekündigten kompletten Übernahme des europäischen Pharmahändlers Alliance Boots durch den US-Konzern Walgreens, die 2015 erfolgen soll, wird das weltweit größte Großhandels- und Vertriebsnetz dieser Branche entstehen. Seit 2012 gehören Walgreens 45 Prozent der Anteile. Bereits 2010 hatte Alliance Boots den Pharmagroßhändler ANZAG aufgekauft. Seitdem firmiert das Unternehmen hierzulande unter dem Namen Alliance Healthcare Deutschland. Dieser werde sich nicht ändern, teilte Anfang August eine Unternehmenssprecherin mit. Wie weiterhin angekündigt wurde, sollen alle europäischen Niederlassungen von Alliance Healthcare an ihren Standorten bestehen bleiben.

## AUSSENHANDEL



FOTO: FOTOLIA

## NACH GEFRAGT

# »Tarifflucht bekämpfen«

ANTWORTEN VON DANIEL ZIMMERMANN, ZUSTÄNDIG FÜR DEN GROSS- UND AUSSENHANDEL IN NRW

Seit Anfang des Jahres leitet Daniel Zimmermann im ver.di-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen die Fachgruppe Groß- und Außenhandel (GAH). Der studierte Raumplaner engagierte sich lange ehrenamtlich unter anderem in der ver.di-Jugend seiner Heimatstadt Dortmund, bevor er im Sommer 2013 mit der hauptamtlichen Gewerkschaftsarbeit im Fachbereich Handel begann.

Was bewegt euch im Groß- und Außenhandel am stärksten?

**DANIEL ZIMMERMANN:** Ein Thema mit Zündstoff ist die grassierende Tarifflucht. Zunehmend gliedern Unternehmen ihre Lager- und Fuhrparkbereiche aus, um anschließend in den Logistik-Tarifvertrag zu wechseln. Für die Betroffenen ist das mit erheblichen Verschlechterungen

beim Entgelt verbunden. Selbst große Unternehmen wie Metro und ihre Tochtergesellschaft MLG bilden hier keine Ausnahme. Metro hat angekündigt, die Lagerstandorte der MLG aus dem Flächentarifvertrag des Groß- und Außenhandels herauszulösen. Das trifft insbesondere NRW, da hier gleich mehrere Standorte betroffen sind. Für die ver.di-Fachgruppe bedeutet diese Entwicklung insgesamt eine erhebliche Schwächung der Arbeitskämpfbasis.

Tarifflucht ist aber auch in anderen GAH-Landesfachgruppen ein Thema. Geht ihr es auch gemeinsam an?

**ZIMMERMANN:** Ja, auf jeden Fall, denn neben dem von Arbeitgebern forcierten Wechsel in den Logistiktarif gibt es auch Fälle der kompletten Tarifflucht. Das alles erfordert strategische Antworten,

und deshalb wurde zwischenzeitlich eine Arbeitsgruppe auf Bundesebene gebildet, die sich mit dieser Problematik beschäftigt. Bisher sind wir dabei, alle Facetten des Themas zu analysieren.

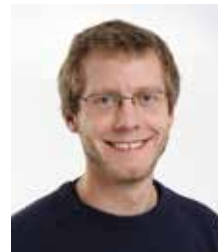
In Bayern sind die Verhandlungen über einen Tarifvertrag zur neuen Entgeltstruktur im GAH weit gediehen. Wie geht ihr das Thema an?

**ZIMMERMANN:** Kommt es in Bayern zum Abschluss, wird es für uns wichtig, uns entsprechend auf Verhandlungen mit den Arbeitgebern vorzubereiten. Wir haben uns auf verschiedenen Ebenen mit dem bayerischen Konzept befasst, sind uns aber auch darüber im Klaren, dass es

landesspezifische Besonderheiten gibt. In NRW haben wir beispielsweise im Tarifvertrag eine Allgemeinverbindlichkeitsregelung für die Eingruppierung. Das heißt, die Arbeitgeber sind an diese Vorgaben gebunden, was für uns ein nicht unwichtiges Druckmittel darstellt. Steigen wir in Verhandlungen über eine neue Entgeltstruktur für den GAH in NRW ein, wird dieser Punkt mit Sicherheit eine Rolle spielen, da wir dieses sehr

gute Instrument der Allgemeinverbindlichkeit erhalten möchten. In der nun anlaufenden Vorbereitung der Tarifrunde 2015 werden wir dies mitdenken müssen.

**INTERVIEW: GUDRUN GIESE**



DANIEL ZIMMERMANN

GBR UND VER.DI VERHANDELTEN ERFOLGREICH IM ZUGE DES FORWARD-Projektes

# Phoenix: Abbau in Grenzen gehalten

Der Wegfall von Stellen ist immer eine schlechte Nachricht. Wenn allerdings ein seit längerem vom Arbeitgeber angekündigter Personalabbau durch gutes Verhandeln der Arbeitnehmervertreter drastisch reduziert werden kann, handelt es sich doch eher um eine gute Nachricht. Beim Pharmagroßhändler Phoenix verlassen im Rahmen des Umstrukturierungsprojektes Forward faktisch noch rund 65 Beschäftigte das Unternehmen; zu Beginn der Verhandlungen hatte die Arbeitgeberseite von 380 betroffenen Personen an den 17 deutschen Phoenix-Standorten gesprochen.

## Vereinbarungen sorgen für relative ruhige Stimmung

»Tatsächlich werden nun etwa 20 Beschäftigte betriebsbedingt gehen; die übrigen zirka 45 Beschäftigten verlassen Phoenix mit Aufhebungsverträgen und – dank des Sozialplans – sehr guten Abfindungen«, sagt Rudi Rainer, der GBR-Vorsitzende bei Phoenix. Anfang Juni hatten Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-

seite Vereinbarungen über einen Interessenausgleich, Sozialplan und eine Vorruhestandsregelung abgeschlossen. Dort waren auch die Modalitäten für den Wechsel auf frei werdende Stellen innerhalb von Phoenix festgelegt worden. Rudi Rainer: »Da haben sich einige beim Gehalt deutlich verschlechtert. Doch wir konnten aushandeln, dass es zunächst bei der alten Eingruppierung bleibt und anschließend eine Teilabfindung als Ausgleich für die Abgruppierung gezahlt wird.« Insgesamt habe der GBR mit Unterstützung des IMU-Instituts, durch ver.di-Betreuer Siegmund Roder und Rechtsanwalt Mathias Helmke bei Sozialplan und Vorruhestandsregelung sehr erfolgreich für die Beschäftigten verhandelt.

Etwas weniger gut fiel die Bilanz beim Interessenausgleich aus. »Hier haben wir uns längst nicht in allen, aber doch in einigen wichtigen Punkten durchsetzen können«, erklärt der GBR-Vorsitzende. Entgegen der Planung des Arbeitgebers bleiben statt 8 Kundenservicecentern (KSC) nun 10 Standorte erhalten. Auch im Bereich Vertriebsinnendienst werden weniger Stellen vor Ort gestrichen als

vorgesehen. Dagegen wird die im Dezember 2013 vom Arbeitgeber präsentierte neue Struktur (siehe Handelsbeilage 1-14) mit insgesamt acht Regionen ebenso umgesetzt wie die Zentralisie-

rung der Rechnungsprüfung und die Verringerung der Stammläger.

»Phoenix wird sich durch Forward verändern; das ist unübersehbar«, stellt Rudi Rainer fest. »Doch wir waren uns



Das Unternehmen verändert sich

FOTO: PHOENIX GROUP

vom Beginn der Verhandlungen an mit dem Arbeitgeber darüber einig, so viele Stellen wie möglich zu erhalten. Der durch die gesamte Umstrukturierung geplante Ergebnisbeitrag wird bis zum Geschäftsjahr 2015/16 erreicht, und das trotz der deutlich geringeren Anzahl der vom Abbau betroffenen Mitarbeiter.« Seit die Vereinbarungen in Kraft sind und die Umsetzung der Veränderungen gestartet wurden, ist die Stimmung unter den Phoenix-Beschäftigten relativ ruhig. Mit Gewissheiten können Menschen nun einmal besser leben als mit diffusen Ängsten.

## Personalwesen teilweise im Automatenbetrieb

Allerdings bahnt sich auf einem Gebiet letztlich doch Irritierendes an: Das Personalwesen wird an einigen Stellen auf Automatenbetrieb umgestellt. Lohnrechnungen und Urlaubsgenehmigungen holen sich die Beschäftigten dort künftig ganz ähnlich wie ihren Bankauszug oder eine Bahnfahrkarte. Wie diese Umstellung in der Praxis funktioniert, wird die Handelsbeilage demnächst genauer unter die Lupe nehmen.

**GUDRUN GIESE**



## HANDEL

## Bundesfachbereich tagt im April 2015

Der Vorstand des ver.di-Bundesfachbereichs hat die Termine für die 4. Ordentliche Bundesfachbereichskonferenz Handel beschlossen, die im nächsten Jahr in Magdeburg stattfinden wird. Dort tagen in der Zeit vom 20. bis zum 22. April 2015 die Fachbereichsfrauenkonferenz und eine Fachbereichsjugendversammlung sowie die Bundesfachgruppenkonferenz Einzelhandel, die Bundesfachgruppenkonferenz Groß- und Außenhandel und die Bundesfachbereichskonferenz Handel.

Im Mittelpunkt der Konferenzen steht einerseits ein Rückblick auf die in den letzten vier Jahren geleistete Arbeit. Andererseits beraten und beschließen die Delegierten viele Anträge – auch zum ver.di-Bundeskongress, der im September 2015 stattfinden wird. Es findet die Wahl der ehrenamtlichen Gremien für den Einzel-, Groß- und Außenhandel und für den Fachbereich Handel statt.

Darüber hinaus werden die Fachbereichsvertreter/innen für den Gewerkschaftsrat vorgeschlagen. Ebenso steht die Wahl der Leiterin/des Leiters des Fachbereichs Handel bzw. ihre/seine Nominierung als Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes auf der Tagesordnung.

Antragsfrist und Delegiertenmeldung ist Freitag, der 6. Februar 2015.

Fortsetzung von Seite 1

bungen der vielfältigen Tätigkeiten weichen.

- Zusätzliche Qualifikationen müssen bewertet werden, ebenso psychische und andere Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz.

»Unsere Arbeit ist wertvoll. Wir brauchen existenzsichernde Einkommen, um davon leben zu können«, brachte ein Kollege von H&M die Diskussionen auf den Punkt. »Wir lehnen Prekarisierung ab und wollen gesunde Arbeitsbedingungen. Um in diesem Sinn möglichst viel zu bewegen, brauchen wir Verhandlungsmacht und das bedeutet mehr neue Mitglieder«, so eine Kollegin von Kaufland. Um weiteren »Stoff« für die Tarifbewegung zu sammeln und Input aus den Betrieben zu bekommen, hat der ver.di-Bundesfachbereich im Sommer eine breit angelegte Beschäftigten-Umfrage im Einzelhandel gestartet. Sie wird im September ausgewertet.

### Tarifkonferenz im Oktober wird Forderungen abstimmen

Auch diese Ergebnisse fließen in eine Tarif-Koordinierungskonferenz Ende Oktober ein. Dort werden die Delegierten aus den Tarifregionen gemeinsame Schwerpunktforderungen an die Arbeitgeber aufstellen. Die Tarifverhandlungen haben bundesweit einheitliche Entgeltstufen zum Ziel. Über die Höhe soll auch in Zukunft regional verhandelt werden. Inzwischen sind Schwerpunkt-Tarifgebiete festgelegt worden – wir berichteten ausführlich. In Bayern und Nordrhein-Westfalen geht es um das Thema Demografie/Arbeitszeit. Mit einer neuen Entgeltstruktur befassen sich Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen sowie Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Brandenburg und Berlin. Intensiv beteiligt werden jeweils auch die Tarifkommissionen, die nicht unmittelbar verhandeln.

Ein besonderes Thema gibt es in den Tarifverhandlungen für Berlin-Brandenburg. Dort will ver.di auch erreichen, dass die Ost-West-Unterschiede entfallen. Die Messlatte ist das West-Niveau (siehe Beitrag rechts). **AHA**

## IN KÜRZE NEUER AUSBILDUNGSREPORT HANDEL / BRANCHE SUCHT NACHWUCHS



FOTO: HAMANN

# Wird Übernahme bald kein Thema mehr sein?

Die Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis ist angesichts des Nachwuchsmangels nicht mehr hart erkämpfter Einzelfall. Bei Ikea, real-, Kaufhof und Metro C+C entwickelt sich die Übernahme nach absolvierter Ausbildung positiv. »Bei uns gibt es seit neuestem eine Gesamtbetriebsvereinbarung, die die Übernahme von Auszubildenden regelt«, erklärt Sven Scheller, Vorsitzender der GJAV bei Metro C+C. »Wir waren aktiv an den Verhandlungen beteiligt und sind zufrieden mit dem Ergebnis.« Wegen der erst vor kurzem abgeschlossenen Umstrukturierung des Großhandels-Unternehmens liegt die Übernahmequote mit 55 Prozent noch nicht auf dem erwünschten Niveau. Sven Scheller: »Inzwischen ist aber ein leichter Aufwärtstrend zu spüren. Wir hoffen, bald das Etappenziel von 70 Prozent

### Qualität muss besser werden

»Die Auswertung zeichnet kein gutes Bild der Ausbildungsqualität«, sagt Franziska Foullong, die Jugendsekretärin im ver.di-Fachbereich Handel. Der Report illustriert, dass insbesondere angehende Fachverkäufer/innen im Lebensmittelhandwerk ihre Ausbildung schlecht bewerten. Gerade in diesem Handelssektor wird jedoch besonders dringend Nachwuchs gesucht. Zumindest am Ende der Ausbildung sieht es für viele Azubis im Handel inzwischen erheblich besser aus

als für ihre Vorgänger vor einigen Jahren. Die Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis ist angesichts des Nachwuchsmangels nicht mehr hart erkämpfter Einzelfall. Bei Ikea, real-, Kaufhof und Metro C+C entwickelt sich die Übernahme nach absolvierter Ausbildung positiv. »Bei uns gibt es seit neuestem eine Gesamtbetriebsvereinbarung, die die Übernahme von Auszubildenden regelt«, erklärt Sven Scheller, Vorsitzender der GJAV bei Metro C+C. »Wir waren aktiv an den Verhandlungen beteiligt und sind zufrieden mit dem Ergebnis.« Wegen der erst vor kurzem abgeschlossenen Umstrukturierung des Großhandels-Unternehmens liegt die Übernahmequote mit 55 Prozent noch nicht auf dem erwünschten Niveau. Sven Scheller: »Inzwischen ist aber ein leichter Aufwärtstrend zu spüren. Wir hoffen, bald das Etappenziel von 70 Prozent



Übernahmen zu knacken.« Auch bei Kaufhof und real-, die ebenfalls zum Metro-Konzern gehören, existieren mittlerweile Gesamtbetriebsvereinbarungen zur Übernahme. Ikea hat ebenfalls eine Regelung. Allerdings werden die konkreten Zahlen übernommener Azubis erst im September (nach Redaktionschluss) bekannt gegeben.

Demnächst wird sich dann auch zeigen, ob die Ausbildungsqualität inzwischen gestiegen ist. Ende September erscheint die aktuelle Sonderauswertung des DGB-Ausbildungsreports für den Handel. **GUDRUN GIESE**

## VERHANDLUNGSTHEMA: ARBEITSPLATZGESTALTUNG IM EINZELHANDEL

# Besser fit als fertig

Die Frage »Fit oder fertig?« bewegt aufgrund des schnell zunehmenden Altersdurchschnitts in den Betrieben und in der Gesellschaft (Stichwort: »Demografischer Wandel«) in starkem Maße auch die Tarifparteien für den Einzelhandel. Der Arbeitgeberverband HDE und die Gewerkschaft ver.di haben am 9. Juli in Berlin auf einer gemeinsamen Branchen-Fachtagung über die altersgerechte und gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen beraten und die Bedeutung von tarifpolitischen Themen für »Demografie-Tarifverträge« hervorgehoben. Intensiv beteiligt waren auch ArbeitswissenschaftlerInnen und Vertreter der Politik.

### Für Demografie-Tarifverträge

Die Tagung ist Teil des vor zwei Jahren gestarteten Projekts »ZusammenWachsen – ArbeitGestalten«, das von der Gesellschaft für Gute Arbeit mbH wissenschaftlich geleitet und vom zuständigen Bundesministerium unter dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit (www.inqa.de) gefördert wird.

Es werde immer wichtiger, »die Arbeitsplätze im Handel so zu gestalten,



Arbeitszeitplanung soll sich an unterschiedlichen Lebensphasen orientieren **FOTO: GUSTAVO ALABISO**

dass die Gesundheit erhalten und die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen ermöglicht wird«, sagte Stefanie Nutzenberger, ver.di-Bundesvorstandsmitglied für den Handel. Eine gesundheitsförderliche Arbeitszeitgestaltung, die sich an Lebensphasen orientiert, sollte in Demografie-Tarifverträgen verbindlich geregelt werden. Mehrere ReferentInnen wiesen auf wachsen-

de psychische Belastungen hin; beispielsweise durch enormen Zeitdruck, zu hohe Flexibilität und mangelhafte Arbeitszeitplanung. Die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung sei ein gutes Instrument, um Verbesserungen einzuleiten. Besonders wichtig sei es, dass die Beschäftigten ihre Erfahrungen in die Gestaltung von guter Arbeit einbringen. Dies müsse mit tariflichen

Regelungen flankiert werden. Ulrich Köster, Vorsitzender des tarifpolitischen Ausschusses beim HDE, begrüßte die intensive Beschäftigung mit der Frage, welches Instrumentarium den Sozialpartnern auf betrieblicher und tariflicher Ebene zur Verfügung steht, um den demografischen Wandel zu bewältigen. »Wir sind gut beraten, hierbei unseren eigenen, auf die Branche zugeschnittenen Weg zu finden.«



Den Nutzen branchenspezifischer Tarifvereinbarungen betonte Thorben Albrecht, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Diese könnten einen wichtigen Beitrag bei der Entwicklung von »Guter Arbeit« leisten.

Tatjana Fuchs wies als wissenschaftliche Leiterin von »ZusammenWachsen – ArbeitGestalten« auch auf die Bedeutung einer Branchen- und Berufspolitik hin, die den Einzelhandel attraktiv für Nachwuchskräfte macht. Wie berichtet, haben der HDE und ver.di einen gemeinsamen »Beirat für den Einzelhandel« gegründet. In dem Projekt werden auch die Erfahrungen mit bisher abgeschlossenen Demografie-Tarifverträgen anderer Branchen ausgewertet. **AHA**  
www.zusammenwachsen-arbeitgestalten.de

## INITIATIVEN UND AKTIONEN FÜR DIE LÄNGST ÜBERFÄLLIGE OST-WEST-ANGLEICHUNG

# Noch steht die Tarifmauer ...

lausbildung ist zehn Prozent (Ost-Berlin) bzw. 12,5 Prozent (Brandenburg) niedriger. Hinzu kommen die Nachteile bei Sozialleistungen und Rente.

### Schreiende Ungerechtigkeit

Da die Ausgaben für Nahrungsmittel, Busse und Bahnen, Benzin, Miete usw. gleich sind, resultiert aus all dem eine schreiende Ungerechtigkeit. Erst in diesem Januar – über 25 Jahre nach Mauerfall – hatten sich die Arbeitgeber verpflichtet, mit ver.di bis zum 31. März 2015 Regelungen zu finden, um das Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld anzugleichen. Gleichzeitig sollen die Verhandlungen zur Weiterentwicklung der Tarifverträge stattfinden (Stichworte: Entgeltstruktur und Demografie).

ver.di will in der Region durch politischen Druck in den Betrieben und in der Öffentlichkeit auf die Tarifunterschiede zwischen Ost und West aufmerksam

machen und Bewegung am Verhandlungstisch erzeugen. Wie notwendig dies ist, zeigen erste »Angebote« der Arbeitgeberseite: Sie wollen das Urlaubsgeld im Osten Berlins erst angleichen, wenn eine neue Entgeltstruktur steht. Verhandeln zur Ost-West-Angleichung

möchten sie nicht. Das Weihnachtsgeld soll für Ost-Berlin erst angeglichen werden, wenn ver.di mehr Arbeitszeitflexibilität zulässt. Von Brandenburg ist bisher bei ihnen noch gar keine Rede. Der Skandal setzt sich fort. Wie lange noch? **ANDREAS HAMANN**



Kundgebung in Berlin: Im Osten Deutschlands muss die Tarifmauer noch heruntergerissen werden **FOTO: TRANSIT / CHR. V. POLENTZ**