

ver.di

HANDEL

Informationen aus Einzel- und Großhandel

NR. 1 11. JAHRGANG
APRIL 2012

INHALT

► **EDEKA:** Diskussion und Erfahrungsaustausch bei der Jahrestagung von Betriebsräten und Gesamtbetriebsräten **Seite 3**

► **INITIATIVE:** Das Projekt gegen Rechtsextremismus „Handeln statt wegsehen“ **Seite 4**

Die nächste Beilage »Handel« erscheint im Juli 2012

IMPRESSUM

Herausgeber: Stefanie Nutzenberger, Frank Bsirske, Bundesvorstand Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, 0 30-69 56-0 **Redaktion & Gestaltung:** Andreas Hamann, Claudia Sikora, bleifrei Texte + Grafik, Prinzessinnenstraße 30, 10969 Berlin, Tel. 0 30-61 39 36-0, Fax: 0 30-61 39 36 18, E-Mail: info@bleifrei-berlin.de **Druck & Vertrieb:** alpha print medien AG



Schlecker-Verkaufsbezirk Pfarrkirchen (Bayern): Protest gegen Schließungen und Kündigungen

FOTO: WERNER BACHMEIER

DIE DEVISE VON VER.DI HEISST »KÄMPFEN, DRUCK MACHEN, VERHANDELN«

Starke Solidarität mit Schlecker-Frauen

Auch Tage und Wochen nach der Serie von Hiobsbotschaften hält die starke Solidarität mit den Schlecker-Frauen an: Erst kam die Nachricht von der drohenden Pleite, dann schockierten die massiven Schließungs- und Entlassungspläne und schließlich verhinderte die FDP Ende März eiskalt eine Auffanglösung für über 10.000 Angestellte der Drogeriemarkt-Kette, die der Insolvenzverwalter daraufhin entließ. Die Reaktionen waren Wut und Empörung, aber auch Zukunftsangst. Andererseits haben fast 200.000 Menschen einen Solidaritätsaufruf von ver.di unterschrieben, der zu konkreten Unterstützungsaktionen aufruft.

Seit dem Scheitern der Transfersgesellschaft zeigt sich große Hilfsbereitschaft für die unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten. Die Betriebsratsmitglieder und der Gesamtbetriebsrat sind ständig im Einsatz. Das gilt auch für die hauptamtlichen ver.di-Leute vor Ort und auf Bundesebene. Die Devise

heißt »Kämpfen, Druck machen, verhandeln«, denn es geht auch um die Frage, ob das Unternehmen Schlecker überlebt oder völlig vom Markt verschwindet. Dringend notwendig sind Investitionen

in das Filialnetz und eine neue glaubwürdige Positionierung. »Ohne die für das Schlecker-Desaster Verantwortlichen«, wie ver.di unterstreicht. Insolvenzverwalter Geiwitz will bis Pfingsten die Gespräche mit fünf möglichen Investoren abschließen.

Um die Zukunft der rund 16.000 Arbeitsplätze in den verbliebenen 3.200 Filialen geht es bei den Verhandlungen über einen Sanierungstarifvertrag, die vor Ostern aufgenommen worden sind. Die erste Runde ist ohne Ergebnis geblieben, weil die Positionen noch stark auseinander fielen. So würde der Verzicht, den die Insolvenzverwaltung als Sanierungsbeitrag der Beschäftigten fordert, sehr hoch ausfallen. Die Rede ist von etwa 15 Prozent geringeren Personalkosten über einen Zeitraum von

drei Jahren. ver.di-Verhandlungsführer Bernhard Franke hat als gewerkschaftliche Alternative zu einem Lohnverzicht eine Mitarbeiterbeteiligung am neuen Unternehmen vorgeschlagen. Dies aber stößt angeblich auf wenig Gegenliebe bei potenziellen Investoren.

»Wir tun weiter alles, was in unserer Macht steht, um zur Weiterführung des Unternehmens im Sinne der Schlecker-Frauen beizusteuern«, so Stefanie Nutzenberger, bei ver.di für den Handel zuständiges Bundesvorstandsmitglied. Eine dauerhafte Abkopplung von den hart erkämpften Tarifverträgen des Einzelhandels werde es aber nicht geben. »Unser Ziel ist und bleibt der Erhalt möglichst vieler Arbeitsplätze, die nach Tarif bezahlt werden und den Kolleginnen eine gute Zukunftsperspektive bieten.«

Weiter verhandelt wird ab 19. April (nach Redaktionsschluss). Die ver.di-Tarifkommission ist nach Frankes Angaben von Beginn an völlig klar in ihrer Position: Wenn es überhaupt einen Sanierungsbeitrag der Beschäftigten geben kann, dann nur im Gegenzug zu zuverlässigen Garantien für den Erhalt der verbliebenen Arbeitsplätze. **AHA**



Stefanie Nutzenberger

MOMENT MAL!

Es sah gut aus für die Entgeltstrukturreform im Groß- und Außenhandel. Nach vier Jahren intensiver Verhandlungen hätten wir uns mit den Arbeitgebern auf ein Konzept einigen können, das den veränderten Tätigkeiten Rechnung getragen hätte. Doch daraus wurde nichts. Die Arbeitgeber brachen die Verhandlungen ab – nur um im Februar ein Papier zu präsentieren, das nicht im Ansatz die Bezeichnung »Strukturreform« verdient. Lediglich zehn neu beschriebene Beschäftigungsgruppen finden sich darin – und kosten darf die neue Entgeltordnung aus Arbeitgebersicht nichts. Nach den langen Verhandlungen empfinden wir als ver.di-Bundesfachgruppe dieses Verhalten als Provokation! Aber wir wissen auch, dass die Arbeitgeber die Tarifverträge anpassen müssen, etwa in Punkto Gleichstellung beim Urlaub. Wir setzen darauf, dass sie zu einer verlässlichen Tarifarbeit zurückkehren. Wir brauchen eine moderne, zukunftsweisende Entgeltfindung. Nur so können die Branchenforderungen gerecht abgebildet werden. **UWE ERSCHENS**



Leiter der ver.di-Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel

NEGATIVPREIS

Big Brother Bofrost

Am 13. April sind in Bielefeld die BigBrotherAwards 2012 verliehen worden. Dieser Negativpreis für Be-spitzelung ging in der Kategorie Arbeitswelt an Bofrost, die größte Zustellfirma von Tiefkühlkost. Begründet wurde dies von der unabhängigen Jury mit der rechtswidrigen Ausforschung von Daten auf Betriebsratscomputern, z.B. mit einer Fernsteuerungssoftware (wir berichteten). Bofrost habe heimlich Dateien des Betriebsrats ausgewertet und ein dabei gefundenes Schreiben verwendet, um einem Betriebsratsmitglied zu kündigen. www.bigbrotherawards.de



Aktion aufgebrachter Schlecker-Frauen unter dem Fernsehturm in Berlin

FOTO: CHRISTIAN V. POLENTZ/TRANSIT



Ein in diesen Tagen viel getragener Solidaritätsbutton

FOTO: WERNER BACHMEIER

EINZELHANDEL

KURZ & KNAPP

► **LADENSCHLUSS:** In Nordrhein-Westfalen sind die Chancen gestiegen, die Ladenöffnungszeiten in der Woche wieder zu begrenzen. Nach intensiven Diskussionen und Anhörungen hatte die rot-grüne Regierung in den letzten Monaten entsprechende Pläne verfolgt, einen Gesetzentwurf mit exakten Zeiten allerdings noch nicht vorgelegt. Für eine Begrenzung der Öffnungszeiten auf 6 Uhr bis 20 Uhr montags bis freitags und einen Ladenschluss samstags um 18 Uhr hat sich ver.di ausgesprochen. Aufgrund der Neuwahlen in NRW am 13. Mai rechnen Beobachter bei einem positiven Ergebnis für SPD und Grüne mit einer konkreten Ladenschluss-Initiative.

► **IN DER KRISE:** Die Schuhhandelskette Leiser und ihre Schwester-Gesellschaft Schuhhof, die zur Augsburger Bahner-Gruppe gehören, haben Ende März die Insolvenz in Eigenverwaltung beantragt. Bis zum 23. Juni muss das Unternehmen einen Insolvenzplan vorlegen. Nach Aussage des Chefs der Bahner-Gruppe sind keine Filialschließungen geplant.

► **250.000 ZUGRIFFE:** Die Internetplattform für die Beschäftigten der Dehner-Gartencenter zählte bereits in den ersten 15 Monaten ihres Betriebes über 250.000 Zugriffe, wie der ver.di-Fachbereich Handel in Bayern jetzt mitteilte. Beim ver.di-Infoblog spielen die schwierige Arbeitssituation bei Dehner sowie die Flucht des Unternehmens aus der Tarifbindung eine zentrale Rolle. <http://dehner-verdi.blogspot.com>

BAUR VERSAND

Niederlage kassiert

In einem vor Gericht ausgetragenen Konflikt mit dem Baur Versand hat sich jetzt ein ver.di-Kollege, der auch dem Betriebsrat angehört, in allen Punkten durchgesetzt. Das Arbeitsgericht Coburg erklärte eine Änderungskündigung für unwirksam und wies einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses zurück. Der 52-jährige arbeitet bereits seit 35 Jahren in dem Unternehmen, das zum Otto-Konzern gehört, und ist nach Einschätzung von ver.di als unbequemes Betriebsratsmitglied in die Schusslinie geraten. Mit der Änderungskündigung wollte Baur die Herabstufung vom Teamleiter zum »qualifizierten Sachbearbeiter« wasserdicht machen. Das ist misslungen. Der Kollege müsse wieder in der Funktion eines Teamleiters beschäftigt werden, urteilte das Gericht. Geplant ist jetzt ein Mediationsverfahren. »Die Otto Group formuliert für sich selbst einen hohen sozialen Anspruch. Deshalb erwarten wir, dass in keiner Konzerngesellschaft Betriebsratsmitglieder in ihrer Tätigkeit degradiert oder sogar mit Kündigung bedroht werden«, so ver.di-Gewerkschaftssekretär Frank Leibig, der Aufsichtsratsmitglied im Otto-Konzern ist. Das jüngste Urteil des Coburger Arbeitsgerichts gegen die Baur-Unternehmensleitung spreche eine klare Sprache. »Das Gericht gibt unserem Kollegen zu hundert Prozent recht. Das sollte auch dem Betriebsrat zu denken geben, der sich in diesem Fall nicht gegen das völlig inakzeptable Vorgehen der Personalabteilung positioniert hatte. Kollegiales Verhalten und Geschlossenheit sollten für jeden Betriebsrat das A und O sein. Auch bei Baur.«

AHA

SANIERUNGSFALL PRAKTIKER SUCHT EINEN INVESTOR

Personalabbau ist kein Konzept

Der Baumarktkonzern Praktiker hat im vergangenen Jahr einen Rekordverlust eingefahren, rechnet aber für 2012 mit einer deutlichen Verbesserung beim operativen Ergebnis. Das erklärte Vorstandschef Thomas Fox bei der Bilanzpressekonferenz Ende März. Praktiker brauche allerdings »frisches Kapital«, sprich: einen Investor.

Für 2011 betrug der operative Verlust 375,1 Millionen Euro. Auch nach Abzug aller Sondereffekte wie zum Beispiel Abschreibungen und Wertberichtigungen verblieb ein Minus von 61,6 Millionen Euro.

Beschäftigungssicherung für ver.di im Vordergrund

Unterdessen setzt die Konzernspitze ihr Restrukturierungs- und Sanierungskonzept um und trifft dabei zum Teil auf deutliche Widerstände. Begonnen hat der Umzug der Firmenzentrale von Kirkel im Saarland nach Hamburg zur profitablen Tochter Max Bahr. Die auch von ver.di und dem saarländischen Landesparlament heftig kritisierte Maßnahme soll im Herbst vollzogen sein. Auf Ablehnung stößt insbesondere der damit verbundene Personalabbau. Wie berichtet, könnten durch das Restrukturierungskonzept insgesamt etwa 2.000



Aktion von Praktiker-Beschäftigten in der Zentrale in Kirkel

FOTO: STEFAN SCHORR

Jobs betroffen sein. Auf dem Prüfstand stehen ca. 30 von insgesamt 236 Praktiker-Filialen.

»ver.di protestiert weiter dagegen, dass die Folgen des jahrelangen Missmanagement auf dem Rücken der Be-

legschaften ausgetragen werden«, so der gewerkschaftliche Unternehmensbetreuer Norbert Koesling. Beschäftigungs- und Standortsicherung werden deshalb für ver.di im Vordergrund stehen, wenn ab der zweiten April-Hälfte

mit dem Praktiker-Vorstand auf dessen Wunsch über einen Sanierungs-Tarifvertrag verhandelt wird. Bei entsprechender Gegenleistung kann darin ein befristeter Sanierungsbeitrag der Beschäftigten vereinbart werden.

AHA

GEPLANTE TARIFFLUCHT UND ARBEITSPLATZGEFÄHRDUNG

Unruhe bei Karstadt

Wenige Monate vor Auslaufen des Karstadt-Sanierungstarifvertrages sorgt die Unternehmensleitung für Unruhe unter den Beschäftigten. Ursache dafür sind zwei geplante Maßnahmen, die Arbeitsplätze gefährden und für einen Teil der Belegschaft beträchtliche Einkommensverschlechterungen vorsehen.

Gastronomie im Nachteil

So sind knapp 1.000 Beschäftigte davon betroffen, dass die Multimedia-Abteilungen geschlossen werden sollen. Und die etwa 1.400 Kolleginnen und Kollegen der Gastronomie-Abteilungen sollen ab 1. Oktober in die unternehmenseigene Gesellschaft Le Buffet überführt

werden, wo der schlechtere Tarifvertrag für das Gastgewerbe gilt. Auf Jahr gesehen soll dann zum Beispiel eine Buf-fetkraft auf über 2.000 Euro verzichten. Das alles lässt bei vielen Karstadt-Beschäftigten die Fragen auftauchen, welche Abteilungen möglicherweise als nächste betroffen seien und wie es das Unternehmen denn in Zukunft mit der Tarifreue halte.

Für Johann Rösch, bei ver.di auf Bundesebene für die Karstadt-Unternehmensbetreuung zuständig, sind die Pläne für die Zeit kurz nach Auslaufen des Sanierungstarifvertrages »ein völlig falsches Signal«. Die Gewerkschaft fordert deshalb, dass allen Multimedia-Beschäftigten ein Arbeitsplatz in anderen Bereichen angeboten wird und eine

entsprechende Qualifizierung erfolgt. »Und wer den Beschäftigten in der Gastronomie, die wahrlich keine Spitzeneinkommen haben, kurz nach Ende des Sanierungstarifvertrages erneut in die Tasche greifen will, verhält sich sozial unverantwortlich«, betont der Gewerkschaftsexperte. »Deshalb werden wir dagegen Sturm laufen.«

ver.di: Zusage einhalten!

Die Beschäftigten haben in der Vergangenheit durch mehrmaligen Verzicht die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Karstadt die Insolvenz überlebt und einen neuen Eigentümer gefunden hat. Dieser hatte beim Kauf erklärt, dass die Beschäftigten keine Verschlechterungen befürchten müssen. »Deshalb verlangt ver.di, dass diese Zusage auch eingehalten wird«, so Rösch.

AHA

VER.DI-VERTRAUENSLEUTE IM RAUM GÖTTINGEN/ PROJEKT IN DER REGION OST

Mehr Engagement bei Netto

tionen für Werkvertragsbeschäftigte angekündigt, das Outsourcing zu reduzieren. Doch sei das nach Erkenntnissen von ver.di bisher nicht passiert, erklärt die Netto-Betreuerin.

Dass sich öffentlicher Widerstand auf Dauer auszahlt, haben unterdessen viele Netto-Beschäftigte im Raum Göttingen erfahren: Hier startete der ver.di-Bezirk Anfang 2011 eine Kampagne mit dem Ziel, möglichst viele Kolleg/innen zum Engagement für bessere Arbeitsbedingungen zu gewinnen. Nach gut einem Jahr zieht die zuständige ver.di-Sekretärin Katharina

Wesenick eine positive Zwischenbilanz: »Wir haben Bündnispartner in der Region gewonnen, sehr viel Medienresonanz erhalten und den Organisationsgrad bei uns verdoppelt!«

Positive Kampagnenbilanz

Seit Januar gibt es zudem sieben Vertrauensleute, die die Kampagne künftig verstärkt in den Arbeitsalltag von Netto tragen sollen. »Zur Wahl der ersten beiden Vertrauensfrauen kam auch Frank Bsirske nach Göttingen«, berichtet Katharina Wesenick. Der ver.di-Vorsitzende habe sich für die Netto-Kampagne in der Region stark gemacht.

Derweil bereitet sich die größte Netto-Betriebsratsregion Ost auf Neuwahlen in der Zeit vom 17. bis zum 19. April (nach Redaktionsschluss) vor. Die regulären Wahlen 2010 wurden vom Landesarbeitsgericht Nürnberg auf Grund »der Vielzahl der vorhandenen Fehler« für unwirksam erklärt. »Nicht nur nach meiner Auffassung hat es massive Beeinflussungen durch den Arbeitgeber bzw. ihm nahe stehende Betriebsräte auf das Wahlergebnis gegeben. Wir hoffen sehr, dass die Wahlen diesmal ohne Verstöße gegen die Prinzipien freier und demokratischer Wahlen ablaufen«, erklärt Thomas Schneider vom Netto-Projekt im ver.di-Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen.

Zur Betriebsratsregion gehört darüber hinaus Südbrandenburg. Ilona Thiede kommt aus diesem Gebiet und wünscht sich sehr, dass sie und möglichst viele weitere ver.di-Mitglieder gewählt werden. »Es wäre gut, wenn wir künftig mit mehr Vertreter/innen im Betriebsrat vertreten wären und auch Freistellungen erhielten, um mehr für unsere Kolleginnen und Kollegen durchsetzen zu können.«

GG



FOTO: CH.V. POLENTZ / TRANSITFOTO.DE

MEHR brutto BEI Netto



MONTAGE: BLEIFREI

METRO C&C: ERFOLGREICHE KLAGEN GEGEN UNGERECHTE EINSTUFUNGEN

Bessere Eingruppierungen

Seit Jahren werden Beschäftigte der Metro-Cash-and-Carry-Märkte niedriger eingruppiert als es ihren Tätigkeiten entspricht. Mittlerweile haben einige Betriebsräte mit Unterstützung von ver.di begonnen, dagegen rechtlich vorzugehen – mit Erfolg.

Jetzt gibt es 50 Euro mehr im Monat

Für Uta Morgenstern hat sich die Klage gegen ihre Eingruppierung im Metro C&C-Markt in Hamburg-Niendorf am Ende finanziell gelohnt: 50 Euro monatlich mehr erhält sie nun nach der Gehaltsgruppe O2; vorher war die gelernte Groß- und Außenhandelskauffrau, die in der Fischabteilung arbeitet, als Kommissioniererin in einer schlechteren Lohngruppe eingestuft. »Letztlich war es ein Kompromiss, der nicht vollauf zufriedenstellt«, sagt die Hamburgerin. Denn eigentlich hätte sie in die Gruppe G 03 gehört, da zu ihrer Tätigkeit auch die Kundenberatung und der Verkauf gehören, wie der Betriebsratsvorsitzende Michael Höhne betont. »Leider hat das Landesarbeitsgericht sich dieser Position nicht angeschlossen.« Trotzdem werde man bei vergleichbaren Fällen



FOTO: METRO AG

wiederum Eingruppierungsklagen vor dem Arbeitsgericht unterstützen, erklärt Heike Lattekamp vom Fachbereich Handel bei ver.di Hamburg.

Der Betriebsrat von Metro C&C in München-Pasing geht die Sache mit den zu niedrigen Eingruppierungen gleich

im großen Stil an: 45 Klagen von Beschäftigten laufen derzeit. Bei einigen gebe es bereits Gütetermine, berichtet der Betriebsratsvorsitzende Dominik Datz. »Wir hatten bisher in fast allen Fällen Erfolg mit den Klagen. Dabei geht es auch darum, die Kolleginnen und

Kollegen von Lohn auf Gehalt umzugruppieren, weil diese Gruppen erheblich besser dotiert sind.« Neueingestellte werden in Pasing mittlerweile grundsätzlich nach den Angestelltengruppen »G« bezahlt, und bei den verbliebenen Beschäftigten mit Arbeiterstatus unter der 250-köpfigen Belegschaft hofft Dominik Datz, in absehbarer Zeit ebenfalls den Wechsel in die Gehaltsgruppen zu erreichen. »Wir betreiben das Thema sehr offensiv, sind im Betrieb stark organisiert und kampfeslustig.«

Zur Nachahmung sehr empfehlenswert

»Die Erfolge der Beschäftigten und ihrer Betriebsräte mit Eingruppierungsklagen zeigen, dass es sich lohnt, gegen Ungerechtigkeiten vorzugehen«, meint Siegmund Roder, der zuständige Unternehmensbetreuer in der ver.di-Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel. Da bei Metro C&C in allen Märkten bundesweit die Methode der zu niedrigen Eingruppierung verbreitet sei, könne das Vorgehen der Kolleg/innen in Hamburg-Niendorf und München-Pasing zur Nachahmung empfohlen werden. **GG** <http://metro-041-verdi.blogspot.de>

VORBILDICHE VEREINBARUNG BEI SANACORP

Wenn ein Unternehmen Personal abbaut, ist das erst einmal eine schlechte Nachricht. Doch manchmal lässt sich selbst in einer solchen Negativentwicklung auch Positives finden. Zum Beispiel beim Pharmagroßhändler Sanacorp. Das Unternehmen mit bundesweit 16 Standorten und rund 3.000 Beschäftigten sah sich gezwungen, wegen der durch das Arzneimittelneuerordnungsgesetz ausgelösten ruinösen Rabattpolitik einige Abteilungen umzustrukturieren und dabei bis zu 130 Vollzeitstellen abzubauen.

Inzwischen ist dieses Ziel weitgehend erreicht – und Beschäftigte, Betriebsrat und Gewerkschaft sind hochzufrieden mit dem Ablauf. »Kein Mensch will den Wegfall von Beschäftigung, aber wenn es passieren muss, dann bitte so sozialverträglich

Sozialverträglichkeit ernst genommen

gestaltet wie wir das mit Sanacorp vereinbaren konnten«, sagt der GBR-Vorsitzende Hans-Jürgen Ruff.

Tatsächlich enthält der Interessenausgleich und Sozialplan vom 12. Dezember 2011 einige Besonderheiten: So verpflichtete sich der Arbeitgeber, jedem Beschäftigten der von Abbau betroffenen Abteilungen ein Aufhebungsangebot gegen

Abfindung zu machen – und bei der Auswahl allein nach Eingang der Bewerbungen zu entscheiden. »Bei dieser »Kontrahierungszwang« genannten Regel zählen weder die bisherige Position

noch die Beschäftigungsdauer«, erklärt Siegmund Roder, ver.di-Unternehmensbetreuer für Sanacorp. »Wer zuerst sein Interesse an dem Angebot bekundet, findet Berücksichtigung.«

Anfängliche Skepsis ist ausgeräumt

Darüber hinaus gehört zu der Vereinbarung eine sehr gute Abfindungsregelung, die pro Jahr der Betriebszugehörigkeit das 1,7-fache eines Brutto-Monatsverdienstes vorsieht. Hans-Jürgen Ruff: »Auch dieser Teil des Interessenausgleichs und Sozialplans wurde gut genutzt, denn die Höhe der Abfindungen war für viele attraktiv.« Deshalb ist inzwischen mit Ausnahme einer Ab-

teilung das Ziel beim Personalabbau erreicht.

Der Interessenausgleich und Sozialplan gehört zum Projekt Sanacore, bei dem Strukturen und Abläufe in der Hauptverwaltung, im Vertrieb und einigen betrieblichen Bereichen optimiert werden. Im Ergebnis sollen Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Ertrag bei der Sanacorp GmbH verbessert werden, so wird es in der Präambel der Vereinbarung festgelegt. Wörtlich heißt es im Folgenden: »Dabei war insbesondere wichtig, die Unternehmenskultur zu bewahren, tarifliche und übertarifliche Leistungen zu erhalten und auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten.« »Die Arbeitgeberseite war anfangs skeptisch, ob eine solche Vereinbarung wie die abgeschlossene sich am Ende für alle Beteiligten auszahlen würde. Doch genau das ist passiert«, stellt Hans-Jürgen Ruff fest. In nächster Zeit sei nicht mit weiterem Personalabbau zu rechnen. **GG**



teilung das Ziel beim Personalabbau erreicht.

Der Interessenausgleich und Sozialplan gehört zum Projekt Sanacore, bei dem Strukturen und Abläufe in der Hauptverwaltung, im Vertrieb und einigen betrieblichen Bereichen optimiert werden. Im Ergebnis sollen Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Ertrag bei der Sanacorp GmbH verbessert werden, so wird es in der Präambel der Vereinbarung festgelegt. Wörtlich heißt es im Folgenden: »Dabei war insbesondere wichtig, die Unternehmenskultur zu bewahren, tarifliche und übertarifliche Leistungen zu erhalten und auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten.« »Die Arbeitgeberseite war anfangs skeptisch, ob eine solche Vereinbarung wie die abgeschlossene sich am Ende für alle Beteiligten auszahlen würde. Doch genau das ist passiert«, stellt Hans-Jürgen Ruff fest. In nächster Zeit sei nicht mit weiterem Personalabbau zu rechnen. **GG**

BETRIEBSRÄTE KAMEN MITTE MÄRZ IN WILLINGEN ZUSAMMEN

Edeka-Tagung mit großer Resonanz

Zu einer echten Institution ist die Edeka-Tagung geworden, die Zusammenkunft von Betriebsräten und Gesamtbetriebsräten des größten deutschen Lebensmittel-Handelsunternehmens. In diesem Jahr nahmen daran 180 Arbeitnehmervertreter/innen Mitte März im sauerländischen Willingen teil. »Vor 15 Jahren haben wir die erste Edeka-Betriebsrätetagung mit 25 Teilnehmenden veranstaltet. Seitdem ist die Resonanz kontinuierlich gewachsen«, stellte Uwe Erschens fest, der ver.di-Bundesfachgruppenleiter für den Groß- und Außenhandel.

Regelmäßige Diskussion zwischen Betriebsräten

Die Betriebsrätetagung erfüllt dabei mehrere Funktionen: Sie dient der Weiterbildung der Betriebsräte, der allgemeinen Information über aktuelle Entwicklungen in der Edeka-Gruppe sowie dem Kennenlernen der Edeka-Arbeitnehmervertreter/innen untereinander. »Es gibt einen regelmäßigen Austausch mit Kollegen und Kolleginnen aus an-

deren Regionen und aus anderen Unternehmensteilen über Entwicklungen und Probleme«, sagte ein Betriebsrat aus Nordrhein-Westfalen.

Kostensenkung, obwohl die Zahlen sehr gut sind

Dass es der Edeka-Gruppe wirtschaftlich ausgesprochen gut geht, belegten die Zahlen, die Martin Scholvin präsentierte, der Geschäftsbereichsleiter Beteiligungen und Controlling aus der Edeka-Zentrale. So steigerte die Edeka-Gruppe insgesamt ihre Nettoumsätze 2010 um 3,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr auf 43,5 Milliarden Euro. Doch trotz ausgezeichneter Umsatz- und Gewinnentwicklung wird auch in den Edeka-Regionen in den zahlreichen Tochtergesellschaften versucht, Kosten zu senken, sprich: durch Umorganisation und Optimierung Personal abzubauen. Die Verlagerung von kompletten Arbeitsbereichen an Fremdfirmen, die Jobs zu miserablen Konditionen auf Werkvertragsbasis vergeben, betrifft dabei innerhalb der Edeka-Gruppe mitt-

lerweile viele Bereiche. Ein zum Thema »Fremdarbeit« angebotenes Forum während der Tagung fand einen sehr

großen Andrang von interessierten Betriebsräten. Auf ebenfalls großes Interesse traf der Beitrag zum Beschäft-



Edeka-Betriebsratsmitglieder bei der Tagung in Willingen FOTO: G. GIESE

GROSS- UND AUSSENHANDEL

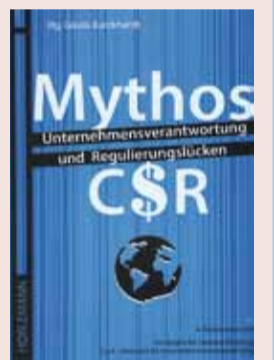
KURZ & KNAPP

► **CELESIO VERKAUFT:** Der Pharmahändler Celesio stellt seine umstrittene Apotheken-Tochter DocMorris zum Verkauf. Fünf Jahre lang hatte die Discount-Kette zu heftigen Auseinandersetzungen mit den inhabergeführten Apotheken in Deutschland und damit mit der Kernkundschaft von Celesio geführt. Celesio habe den Verkaufsprozess für DocMorris eingeleitet, so Konzernchef Markus Pinger bei der Bilanzvorlage. Celesio ist als Handels-, Logistik- und Serviceunternehmen in 27 Ländern tätig, beschäftigt rund 47.000 Mitarbeiter und erwirtschaftete 2011 einen Umsatz von über 23 Milliarden Euro.

BUCHTIPP

Corporate Social Responsibility (CSR) ist in den zurückliegenden Jahren zum Schlagwort auch in großen Unternehmen geworden. Niemand möchte in der Öffentlichkeit als Ausbeuter und brutaler Kapitalist dastehen. Doch oft bestehen Selbstverpflichtungen zur sozialen Verantwortung aus nicht mehr als ein paar Seiten bedruckten Papieren – ohne materielle Umsetzung in den global agierenden Unternehmen.

Dr. Gisela Burckhardt, Vorstand der Frauenrechtsorganisation Femnet und Mitglied des geschäftsführenden Ausschusses der »Kampagne für Saubere Kleidung«, deckt als Herausgeberin mit anderen Autor/innen in einem kürzlich erschienenen Buch die Hintergründe von CSR auf. »Mythos CSR – Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken« (Holtmann Verlag, Bonn 2011, ISBN 978-3-89502-325-5, 14,90 Euro) zeigt mit konkreten Beispielen von Selbstverpflichtungen und der Arbeitswirklichkeit in Ländern wie Bangladesch, China und Indien die Diskrepanzen auf.



tigtendatenschutz; ver.di hatte für die anschauliche Aufbereitung dieses schwierigen Themas Prof. Peter Wedde von der Europäischen Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt a.M. eingeladen. Referate von Bert Warich zu den Branchendaten im Lebensmittelhandel sowie von Herbert Günther von der Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution zu neuen Regeln beim Einsatz von Betriebsärzten und Sicherheitsfachkräften, ein Kurzvortrag zur Einführung des neuen IT-Systems Lunar durch den GBR-Vorsitzenden der Edeka-Zentrale Reinhard Popp sowie ein strukturierter Erfahrungsaustausch der Betriebsräte/Gesamtbetriebsräte aus den Edeka-Lagern der verschiedenen Regionen gehörten ebenfalls zum Programm.

Austausch über erfolgreiche betriebliche Aktionen

»Auch wenn hier nicht jedes Problem ausdiskutiert werden konnte, haben wir mittlerweile eine gute Basis für die Begegnung der Betriebsräte in der Edeka-Gruppe«, so Uwe Erschens. Dabei sei gerade auch der Austausch über erfolgreiche betriebliche Aktionen langfristig sehr wertvoll. **GUDRUN GIESE**

INITIATIVE »HANDELN STATT WEGSEHEN« GEGEN RECHTSEXTREMISMUS WIRD AUSGEWEITET

Mit Koffer, Kodex und Courage

Die Initiative ist mehr als zeitgemäß: »Handeln statt wegsehen« heißt das Projekt, das in der Hauptstadtregion seinen Anfang nahm und erfolgreich in Betrieben und Berufsschulen gewirkt hat. Nun – so hat es auch die ver.di-Bundesfachgruppenkonferenz Einzelhandel beschlossen – soll die branchenspezifische Initiative gegen Rechtsextremismus auch bundesweit zum Tragen kommen. Aus dem Arbeitgeberverband HDE gibt es inzwischen ein sehr positives Echo.

Infobox bisher schon 2.500 Mal verbreitet

Als der ver.di-Bezirk Berlin, der DGB Berlin-Brandenburg, der Handelsverband Berlin-Brandenburg und die Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (mbr) sich im Herbst 2008 in der Gedenkstätte des KZ Sachsenhausen gemeinsam als Partner von »Handeln statt wegsehen« vorstellten, spielte ein Koffer eine nicht unbedeutende Rolle: Gemeint war die speziell zusammengestellte mbr-Infobox. Als Starthilfe gedacht, stecke sie »voller Materialien und Hintergrundinformationen über den Rechtsextremismus«, liefere Argumente, erläuterte seinerzeit Roland Tremper von ver.di Berlin.

Inzwischen hat sich der grüne Papierkoffer absolut bewährt. Das griffige Infopak, das auch eine DVD und die Broschüre »Versteckspiel« über Symbolik rechtsextremer Gruppierungen enthält, gelangte etwa 2500 Mal kostenfrei an



Aktion gegen Neonazis

FOTO: FOTOLIA

Handelskonzerne, kleine und mittlere Betriebe, Berufsschulen und Verbände. Zu Vorträgen, die zum Thema sensibilisieren und »vor allem auch den subtilen Alltagsrassismus entlarven«, wie zu umfangreicheren interaktiven Workshops wurden Bianca Klose und ihre mbr-Beratungsteams in Unternehmen, Vereine und OSZ eingeladen. Eine projekteigene Internetseite ging ans Netz. Auch einen Kodex hat das erste überregionale Aktionsbündnis gemeinsam ausgearbeitet. Signalgelbe Aufkleber kündigen öffentlich: »Rassismus, Antisemitismus und Rechtsextremismus haben in unserem

Betrieb keinen Platz! Wir tolerieren keine diskriminierenden Äußerungen oder körperlichen Angriffe, zum Beispiel we-



gen Hautfarbe, Religion, Nationalität oder sexueller Orientierung! Wir stehen für Gleichbehandlung und Achtung der Menschenwürde ein!«

Zu diesen Normen sollen sich Einzelhandelsunternehmen und Ausbildungsstätten jetzt auch bundesweit bekennen. Dafür hat sich die ver.di-Bundesfachgruppenkonferenz Einzelhandel im April 2011 in Göttingen ausgesprochen. »Handeln statt wegsehen« ist durch ehrenamtliche ver.di-Vorstände und Betriebsräte schon vielerorts bekannt gemacht worden. Die Aktionspartner aus der Hauptstadtregion unterstützen die Verbreitung ausdrücklich. Bianca Klose verweist darauf, dass Mobile Beratungen gegen Rechtsextremismus nun in allen neuen Bundesländern aktiv sind, flä-

chendeckend gibt es spezialisierte Partnerprojekte.

Positives Echo auch beim Handelsverband HDE

Nils Busch-Petersen, Hauptgeschäftsführer des Handelsverbandes Berlin e.V., hat die Idee in den Bundesverband HDE getragen – mit sehr positivem Echo. Einige Geschäftsführerkollegen hätten »regelmäßig euphorisch« reagiert. Da man in anderen Regionalverbänden ähnliche Aktivitäten plante, werde das Berlin-Brandenburg Projekt als Impuls für ein weiteres »Roll-out« gesehen. »Tatsächlich braucht ja niemand mehr einen Kodex oder das nachhaltige Herangehen neu zu erfinden, Resultate eines ausführlichen Diskussionsprozesses liegen ja vor«, betont Busch-Petersen. Aus seiner Sicht habe sich auch die besondere Zielrichtung auf die Phase der Ausbildung bewährt.

Dort soll es jetzt weitergehen. Ulrich Dalibor von der ver.di-Bundesfachgruppe Einzelhandel und Verbandsvertreter Busch-Petersen – der gemeinsame Projektkopfbogen komme da »gerade recht« – werden demnächst die Ausbildungsverantwortlichen der bundesweit agierenden Handelsunternehmen nach Berlin einladen, um Ziele und Inhalte des Aktionsbündnisses zu diskutieren und Mitstreiter zu gewinnen. **NEH**

www.handeln-statt-wegsehen.de
Neues Webportal der ver.di-Jugend:
<http://aktiv-gegen-diskriminierung.info>

4. ZEITKONFERENZ DER ALLIANZ FÜR DEN FREIEN SONNTAG IN FULDA

Aktiver Sonntagschutz

Für einen aktiven Sonntagschutz hat sich die 4. Zeitkonferenz der »Allianz für den freien Sonntag« ausgesprochen. In Fulda nahmen über 130 Teilnehmende aus Gewerkschaften, Kirchen und Betrieben am 15. Februar eine entsprechende Resolution an: Der Bund wird darin aufgefordert, wieder eine deutschlandweit einheitliche Regelung für den Sonntagschutz zu schaffen. Die Konkurrenz der Bundesländer um die großzügigsten Regelungen müsse ein Ende haben. Außerdem soll es stärkere Kontrollen und Einschränkungen der Sonntagsarbeit und einen regelmäßigen Sonntagschutzbericht der Bundesregierung geben. ver.di-Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger kritisierte

bei der Veranstaltung insbesondere auch die Alibianlässe, die gegenüber den Behörden als Begründung für Sonntagsöffnungen angeführt werden. Eine Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft lehnt ver.di gemeinsam mit ihren Allianzpartnern von der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung, der Katholischen Betriebsseelsorge, vom Bundesverband Evangelischer Arbeitnehmerorganisationen und vom Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt als »unsozial, familien- und gesundheitsfeindlich« ab.

Ein starkes Signal

Ziel der 4. Zeitkonferenz war es, der Jahr für Jahr anwachsenden Sonntags-

arbeit und dem Sonntagsshopping ein starkes Signal für die Sonn- und Feiertagsruhe entgegen zu setzen. Ihr Anliegen unterstrichen die Sonntagschützer/innen – darunter Betriebsratsmitglieder von Karstadt und Rewe sowie Vertreter/innen aus Unterstützerorganisationen wie dem Deutschen Frauenrat – mit einem »Ruhe-Mob«. Dabei wurde eine der verkehrsreichsten Kreuzungen Fuldas mit Hilfe von 40 Liegestühlen für eine Viertelstunde ein-drucksvoll »beruhigt«.

Die Allianz für den freien Sonntag ist in mittlerweile acht Bundesländern und ca. 80 Regionen in Deutschland aktiv. Seit 2011 gibt es auch eine »European Sunday Alliance«. **AHA**



Mit einem »Ruhe-Mob« auf einer der verkehrsreichsten Kreuzungen Fuldas sorgten die Sonntagsaktivisten für Aufmerksamkeit

FOTO: VER.DI

BESCHÄFTIGUNG BEI WELTBILD GESICHERT

Gut verhandelt

Es gibt Hoffnung für die 2.100 Beschäftigten des Weltbild-Verlages in Augsburg: Dank des Drucks der Belegschaft und einer Reihe von ver.di organisierten Aktionen konnte ein Zukunftstarifvertrag durchgesetzt werden, der alle Arbeitsplätze in Augsburg bis Ende 2014 sichert.

»Diesen Erfolg verdanken wir dem Mut und der Entschlossenheit der Belegschaft!«, erklärte Timm Boßmann, Betriebsratsmitglied und ver.di-Betriebsgruppensprecher. In der zweiten Märzhälfte hatte der Aufsichtsrat der Verlagsgruppe Weltbild dem Zukunftstarifvertrag zugestimmt, den ver.di mit dem Geschäftsführer des Verlages, Carel Halff, ausgehandelt hatte. Danach sind neben den Arbeitsplätzen in Augsburg auch die bestehenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gesichert.

Nötig geworden waren die Verhandlungen wegen der Verkaufsabsichten des Verlageigentümers, der katholischen

Kirche. Inzwischen scheint es allerdings keinen Interessenten mehr an dem Großverlag zu geben; im Februar wurde in den Medien über eine mögliche Stiftungslösung berichtet. Hintergrund ist der so genannte Porno-Skandal um Weltbild: Extrem konservative Kreise innerhalb der katholischen Kirche hatten moniert, dass bei weltbild.de auch einige erotische und esoterische Titel zu haben waren. Das sahen Betriebsräte und ver.di als Vorwand für den schon länger geplanten Verkauf an.

»Vor dem Hintergrund der Entwicklungen im Buchhandel ist unser Erfolg besonders wichtig«, sagt Timm Boßmann. Immerhin habe Weltbild früher als andere auf neue Vertriebswege wie Versandbuchhandel und e-book gesetzt. Die katholischen Bischöfe müssen bis Ende April noch den Zukunftstarifvertrag unterschreiben, aber das gilt als Formalie. **GG**

<http://weltbild-verdi.blogspot.com>



Veit Bronnenmeyer

Lesbar, unterhaltsam, brisant – in seinem vierten Franken-Krimi hat der Autor Veit Bronnenmeyer einen Plot mit direktem Bezug zum Lebensmittelhandel entwickelt: Im Großraum Nürnberg bricht eine Salmonellenepidemie aus. Schnell stellt sich heraus, dass der dafür verantwortliche Salat aus dem Knoblauchsland nicht zufällig verseucht war, sondern dass ein geplanter Anschlag

BUCHTIPP

Gesünder sterben

dahintersteckt. Doch wem galt dieser? Der Bevölkerung? Dem Discounter, der den Salat verkaufte? Oder dem Gemüsebauern, der ihn anpflanzte? Unklar ist auch, ob das Motiv in der Firmenpolitik der Lebensmittelriesen zu suchen ist oder doch eher bei den ausgebeuteten Erntehelfern. Als der Salatbauer mit einem Pfahl im Herzen aufgefunden wird und ein rumänischer Saisonarbeiter spurlos verschwindet, beginnt für die Soko »Kopfsalat« ein Wettlauf gegen die Zeit. Denn der Täter wird erneut zuschlagen, die Frage ist nur, wann und wo...

»Gesünder sterben« ist ein sehr kurzweiliges und empfehlenswertes Buch, davon konnten

sich kürzlich bei einer Lesung auch etliche Tarifkommissionsmitglieder aus dem bayrischen Einzelhandel überzeugen. Es ist im Ars-Vivendi-Verlag erschienen und ab April lieferbar (14,90 Euro, ca. 260 Seiten, ISBN / Bestellnr.: 978-3-86913-112-2).



Veit Bronnenmeyer wurde 2009 mit dem Agatha-Christie-Krimipreis ausgezeichnet. Er ist gerne bereit, auch außerhalb von Bayern bei Leseabenden aufzutreten, die ver.di für Mitglieder aus dem Handel und andere interessierte Kolleginnen und Kollegen organisieren möchte. Anfragen dazu bitte direkt an: veit.bronnenmeyer@web.de