

ver.di

# HANDEL

Informationen aus Einzel- und Großhandel

NR. 4 12. JAHRGANG  
DEZEMBER 2013

## INHALT

► **LEKKERLAND:** Flexibles Arbeitszeitmodell im Lager Frechen konnte durch bessere Lösung ersetzt werden  
Seite 3

► **DEMOGRAFIEPROJEKT:** Umfrage unter Beschäftigten ergibt großen Handlungsbedarf bei Gesundheitsschutz  
Seite 4

Nächste Beilage im  
Februar 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



Ob in Mannheim (Foto rechts oben), beim Ikea-Streiktag vor der Zentrale im hessischen Wallau (links) oder auf der großen Kaufland-Kundgebung in Neckarsulm – die Streiks haben in vielen Unternehmen für Druck auf die Arbeitgeber gesorgt.

FOTOS: FOTOTEAM VER.DI HESSEN/SEMMLER, GUSTAVO ALABISO, HELMUT ROOS

## ERSTER TARIFABSCHLUSS IN BADEN-WÜRTTEMBERG NACH HARTEM KONFLIKT

# Tausende kämpfen für ihren Tarifvertrag

Um 5,1 Prozent höhere Löhne und Gehälter in zwei Stufen sowie die unveränderte Wiedereinstellung des Manteltarifvertrags mit seinen Schutzregelungen – das sind wesentliche Punkte der ersten Tarifeinigung für den Einzelhandel, die am 5. Dezember in Baden-Württemberg nach acht Monaten Konflikt erzielt werden konnte. Mit Spannung wurden bei Redaktionsschluss zu Beginn der zweiten Dezember-Woche weitere regionale Verhandlungen erwartet. In Bayern folgte ein Abschluss, der dem baden-württembergischen entspricht.

Gleichzeitig zeichnete sich nach einer sehr intensiven Streikbewegung seit dem Frühjahr ab, dass es im Weihnachtsgeschäft zu weiteren Arbeitsniederlegungen kommen würde: Beim tariflosen Versender Amazon waren Mitte Dezember außer in Bad Hersfeld und Leipzig an weiteren Standorten Aktionen geplant. Im bayrischen Graben hat die Geschäftsführung die Aufnahme von Verhandlungen mit der ver.di-Tarifkommission abgelehnt. Auch andere Unternehmen ohne Tarifbindung mussten damit rechnen, weiter bestreikt zu wer-

den. Bei Karstadt hingegen wird Ende Januar weiterverhandelt. Dort war es im November bei Verhandlungen über einen Zukunftssicherungsvertrag sowie die Rückkehr in die Tarifbindung zu ersten Fortschritten gekommen.

### In zwei Stufen Tarifierhebung um insgesamt 5,1 Prozent

Dem Tarifabschluss für den Einzelhandel in Baden-Württemberg, der eine Laufzeit von 24 Monaten hat, stimmte die Große Tarifkommission einstimmig zu. Die Beschäftigten bekommen rückwirkend ab 1. Juli 2013 drei Prozent mehr und ab 1. April 2014 weitere 2,1 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen steigen überproportional. Besonders strittig war die Frage, wie ausgegliederte Werkvertragskräfte mit Auffälligkeit wieder in den Tarifvertrag zurückgeführt werden können. Schließlich einigte man sich auf einen Tarifvertrag zur Warenverräumung im Verkauf mit einer eigenständigen Entgeltgruppe von knapp unter zehn Euro pro Stunde.

Gewerkschaft und Unternehmer unterschrieben darüber hinaus eine Tarif-

vereinbarung, um die Flächentarifverträge ab 2014 zu reformieren. Gegenstand der Verhandlungen sind u.a. Arbeitszeitgestaltung und neue Entgeltstrukturen.

In der Tarifrunde 2013 hat auch die krasse Ungerechtigkeit bei der Verteilung der Einkommen und Vermögen immer wieder eine große Rolle gespielt. »Es gibt im Handel unverschämten Reichtum und sehr viel verschämte Armut«, brachte es ver.di-Bundesvorsstandsmitglied Stefanie Nutzenberger auf den Punkt. Geschäftsmodellen, die auf prekäre Beschäftigung und über Hartz IV subventionierte Dumpinglöhne setzen, sagte sie auch für die Zukunft den Kampf an. In Baden-Württemberg hob Verhandlungsführer Bernhard Franke nach dem Abschluss hervor, dass der Flächentarifvertrag erhalten werden konnte, »das wichtigste Bollwerk gegen zunehmende Prekarisierung«. Einige Belegschaften in der südwestlichen Tarifregion Rhein-Neckar haben dafür mehr als 80 Tage gestreikt, z.B. in den real-, Märkten Brühl, Mannheim-Sandhofen und Edingen-Neckarhausen.

AHA

## MOMENT MAL!

Zehntausende Beschäftigte aus dem Einzelhandel haben seit vielen Wochen durch Streiks und andere Aktionen öffentlich unter Beweis gestellt, wie wichtig ihnen tarifvertraglicher Schutz ist. Auch die Wirkung ist unübersehbar: Den Arbeitgebern wurden und werden deutliche Schranken aufgezeigt. Ihre Illusion, künftig neue Tarifverträge vorwiegend nach eigenem Gusto und vor allem billiger gestalten zu können, ist mit jeder Arbeitskämpfmaßnahme weiter verblasst. Insofern ist diese Tarifrunde eine ganz besondere. Viele Kolleginnen und Kollegen haben zum ersten Mal hautnah bei Streikdemos und Kundgebungen erfahren, dass sie gemeinsam als ver.di-Mitglieder wirksamen Druck erzeugen können. Das spricht sich übrigens auch in tarifrühlichen Unternehmen wie Globus herum, die an ver.di vorbei betriebliche Vergütungsordnungen – sprich: Verschlechterungen – durchboxen wollen. Solche Deals mit Betriebsräten, die gegenüber dem Arbeitgeber keine eigenen Druckmittel haben, wenn's ernst wird, sind mehr als fragwürdig. Und sie können schnell zum Bumerang werden...



RÜDIGER WOLFF

## Die Superreichen im Handel 2013 – Privatvermögen in Mrd. Euro



## DATEN & FAKTEN

► Bei den Superreichen im Handel, die ihr Vermögen auch 2013 weiter ausbauen konnten, steht der Discount-Unternehmer Dieter Schwarz (Lidl/Kaufland) mit einem Plus von einer Milliarde Euro ganz vorn.

► Auch die Familie Karl Albrecht (Aldi Süd) verzeichnet mit 600 Millionen Euro einen beträchtlichen Zuwachs, während der Reichtum der Familie Theo Albrecht jr. (Aldi Nord) mit 16 Milliarden Euro auf sehr hohem Niveau stagniert. Die Familie Otto (Otto Group, ECE) ist um 400 Millionen Euro reicher geworden, die Schuhdynastie Deichmann um 250 Millionen Euro.

INFOGRAFIK: BLEIFREI

## EINZELHANDEL

## KURZ &amp; KNAPP

► **BUCHTIPP:** Der Fall Schlecker aus der Sicht von Insidern: ver.di-Unternehmensbetreuer Achim Neumann hat zusammen mit ehemaligen Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats eine aufrüttelnde Story mit sehr viel Hintergrundinfos geschrieben. Sie erscheint im VSA-Verlag und kostet 14,50 Euro (ISBN 978-3-89965-594-0) <http://www.vsa-verlag.de/nc/buecher/detail/artikel/der-fall-schlecker/>



Über Konzern, Kapital und Kontrolle sowie den Kampf um Recht & Würde. Ein Insider-Blog. Herausgegeben von Achim Neumann.

## ALLIANZ

## Schutz des Sonntags

Bei einer Zeitkonferenz der hessischen »Allianz für den freien Sonntag« am 9. November in Frankfurt sind die jüngsten Erfolge in der Auseinandersetzung um verkaufsoffene Sonntage hervorgehoben worden. Wenige Wochen zuvor hatte der hessische Verwaltungsgerichtshof auch die so genannte Bedarfsgewerbeverordnung, laut Rechtsanwalt Friedrich Kühn eine »Allzweckwaffe für die Zulassung von Sonntagsarbeit«, für unrechtmäßig erklärt. Die Verordnung war 2011 von der Landesregierung erlassen worden. Mit den Gerichtsentscheidungen sei der Sonntagschutz gefestigt worden, so die Einschätzung der Allianz.

## MAX BAHR

## Der große Ausverkauf

Für die Praktiker gehörende ebenfalls insolvente Tochtergesellschaft Max Bahr hatte es noch bis November Hoffnung auf Übernahme durch Globus gegeben. Letztlich verhinderten Forderungen nach einer Mietbürgschaft der Royal Bank of Scotland dieses Geschäft. Für 3.600 Beschäftigte war damit die Hoffnung auf Erhalt ihrer Arbeitsplätze ebenso zerschlagen wie schon im Herbst die der Kolleg/innen aus den Praktiker-Märkten.

Immerhin sind inzwischen Transfergesellschaften für Praktiker-Beschäftigte auf den Weg gebracht worden, durch deren Angebote die Vermittlungschancen in neue Tätigkeiten erhöht werden sollen. Stefanie Nutzenberger, ver.di-Bundesvorstandsmitglied für den Handel, fordert auch für den Teil der Max-Bahr-Belagschaft eine Transfergesellschaft, der nicht durch Teilübernahmen unterkommt. Inzwischen sind etliche Standorte an ehemalige Wettbewerber von Praktiker und Max Bahr verkauft worden. Bauhaus etwa übernimmt 24 Standorte von Max Bahr, Hagebau sieben Max-Bahr- und neun Praktiker-Immobilien. Noch ist nicht geklärt, in welchem Umfang die bisherigen Beschäftigten an den Standorten weiterarbeiten können. ver.di erwartet, dass sie von den neuen Eigentümern zu den bisherigen Konditionen weiterbeschäftigt werden.

GG

## BESCHÄFTIGTE VON WELTBILD UND HUGENDUBEL PROTESTIEREN GEGEN KAHLSCHLAG

## Nicht kuscheln, sondern kämpfen!

Mit einem Trauermarsch zum Sitz des Augsburger Bischofs haben Beschäftigte der Verlagsgruppe Weltbild Ende Oktober gegen massiven Personalabbau protestiert. »Wir müssen dem geplanten Kahlschlag mit allen Mitteln entgegenzutreten«, so Thomas Gürlebeck von der Gewerkschaft ver.di. Im November ist für Weltbild eine ver.di-Tarifkommission gewählt worden, die einen Perspektiv-Tarifvertrag zur Sicherung der Arbeitsplätze und einen Tarifvertrag zur Altersteilzeit aushandeln soll.

Zu der von der Geschäftsführung angekündigten Auslagerung des Kundendienst-Centers (CCC) im Frühjahr 2014, die mindestens 140 Arbeitsplätze kosten soll, haben Betriebsräte und ver.di ein Alternativkonzept ausgearbeitet. Es zeigt Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung auf.

Die Geschäftsführung des von der katholischen Kirche getragenen Unternehmens hält jedoch am Outsourcing und weiterem Personalabbau fest. Sie hat per Beschluss des Arbeitsgerichts Augsburg eine Einigungsstelle durchgesetzt, die lediglich über Abfindungen entscheiden soll. Dagegen legte der Betriebsrat eine Beschwerde beim Landesarbeitsgericht München ein. Anfang Dezember scheiterte ein Vermittlungsversuch der Agentur für Arbeit.

## Hugendubel-Betriebsräte fordern Tarifbindung für alle

Bei der Augsburger Weltbild-Protestaktion erklärten sich auch die Beschäftigten des Hugendubel Service Center solidarisch mit ihren Kolleginnen und Kolle-



Trauermarsch in Augsburg

FOTO: VER.DI

gen. Unterdessen haben 19 von 33 Betriebsräten der Buchhandelskette Hugendubel die Einführung einer flächendeckenden Tarifbindung in allen Filialen gefordert. Dadurch würde die tarifvertragliche Absicherung nicht auf bestimmte Buchhandlungen beschränkt bleiben, sondern für alle gelten. Laut

Hugendubel-Infoblog von ver.di will die Geschäftsführung rechtswidrige »Vergütungsverordnungen« durchdrücken, die u.a. längere Arbeitszeiten und Kürzungen beim Weihnachtsgeld vorsehen. »Nicht kuscheln, sondern kämpfen!«, so ein Blog-Eintrag mit Blick auf die Tarifsituation.

AHA

## 30. TAGUNG DER VER.DI-BETRIEBSRÄTE IM VERSANDHANDEL

## »Von nix kommt nix«

Interessenvertretung der Beschäftigten auswirken.

Solidarisch zeigten sich die Betriebsratsmitglieder mit dem Arbeitskampf der Amazon-Beschäftigten in Bad Hersfeld und Leipzig, die um die Entlohnung nach den Tarifverträgen des Einzelhandels kämpfen. ver.di-Fachsekretär Stefan Najda hob das große öffentliche Echo auf die Streiks hervor, das in den klassischen Medien, aber auch in sozialen Netzwerken wie Facebook oder in Weblogs zu beobachten ist. Und er informierte über ver.di-Aktionen an allen Versandzentren zum Weihnachtsgeld, das in tarifgebundenen Unternehmen im Schnitt etwa drei Mal so hoch ausfällt wie bei Amazon. Wie berichtet zahlt die Geschäftsführung dort in diesem Jahr unter dem Eindruck der anhaltenden Streiks je nach Lohnlevel 400 bzw. 600 Euro.

ver.di-Vorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger äußerte die Erwartung, dass an weiteren Amazon-Standorten bald Streikfähigkeit hergestellt werden kann. Wichtig seien im Versand- und Onlinehandel die Vernetzung der Betriebsräte, solidarisches Handeln und der Ausbau der gewerkschaftlichen Organisation. »Wir schaffen es, die

Unternehmen in die Schranken zu weisen, wenn wir den Druck erhöhen.«

Mit der These »Die Zukunft des Einzelhandels liegt im Internet« und einem sehr faktenreichen Vortrag stimmte der Sozialwissenschaftler Bert Warich vom Wabe-Institut die teilnehmenden Betriebsratsmitglieder ein. Er unterstrich, dass der Versand- und Onlinehandel seinen Anteil am gesamten Einzelhandelsumsatz gegenüber 1990 mit 10 Prozent mehr als verdoppelt hat.

## Online-Umsätze mit sehr hohen Steigerungsraten

Für 2020 wird ein Anteil von über 20 Prozent prognostiziert, wobei sich der Handel per Internet mit sehr hohen Zuwachsraten (27,6 Prozent in 2012) als Wachstumslokomotive erweist. Dabei betrug der Anteil der Katalogversender (inkl. Teleshopping), die alle verstärkt auch auf Online-Vertrieb setzen, im Jahr 2012 lediglich ein Viertel aller Umsätze im Versand- und Internethandel.

Insgesamt werden ab 2009 in der Teilbranche wieder hohe Gewinne erzielt: 2011 etwa summieren sie sich auf eine Dreiviertel Milliarde Euro. Die Beschäftigungsquote hält mit der Umsatz-

entwicklung allerdings nicht Schritt. Für 2013 wird geschätzt, dass der Anteil der Beschäftigten im Versand- und Onlinehandel bezogen auf den gesamten Einzelhandel nur 3,3 Prozent beträgt.

Vor diesem Hintergrund formulierten die Betriebsratsmitglieder in verschiedenen Tagungsforen Risiken und Chancen der künftigen Entwicklung. Der wachsenden Leistungsverdichtung sowie hoher Arbeitszeitflexibilisierung und stärkeren psychischen Belastungen entgegenzuwirken, waren oft genannte Handlungsfelder. Wichtig ist den Kolleginnen und Kollegen auch Gesundheitsschutz und alternsgerechtes Arbeiten. Und nicht zuletzt wollen sie Tariffilch verhindern bzw. rückgängig machen und Tarifbindung ausbauen. »Von nix kommt nix – gewerkschaftlichen Organisationsgrad erhöhen und Aktivitäten entwickeln«, hieß es in einem Forum.

Vertreten waren bei der Tagung Betriebsratsmitglieder aus der Otto Group (Otto-Versand, Hermes Fulfillment, Baur) sowie von Amazon, Walbusch, Heine, Yves Rocher, Schäfer Shop, Schäfer Dienstleistung, Hawesko, Peter Hahn, Weltbild, Junghans, Hess Natur, Gebrüder Götz, Klingel, Orion, Schneider Versand und Witt Weiden.

AHA

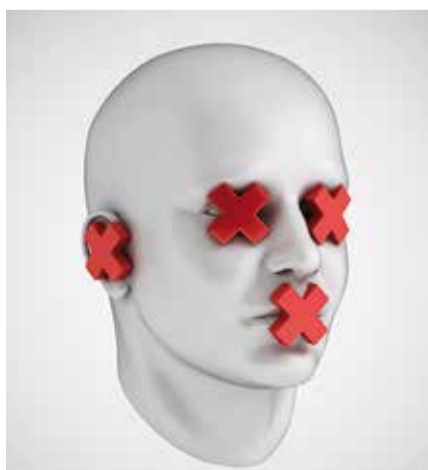
## GLOSSE

## Huch, wo sind denn die Gehilfen?

Hat eigentlich jemand in den letzten Wochen diesen, äh... »Gehilfenverband« gesehen? Nee, nicht vermisst, einfach nur bemerkt? Da toben die härtesten Tarifrunden, überall finden Arbeitskämpfmaßnahmen statt, um zu Abschlüssen zu kommen und von der sich selbst aufpustenden »anerkannten Gewerkschaft im Handel« nirgendwo eine Spur! Keine Demo, keine Transparente, keine Flaggen, nicht mal ein kleines Flugblatt des dhv wurde gesichtet. Mit welchem Slogan ist dieser Verein eigentlich in diese Tarifrunde gestartet? »Schweigen für bessere Tarife!« hätte perfekt gepasst ...

Na, dann lasst uns mal einen Blick auf die Heimatseite des dhv werfen: Toll, keine Spur von den Tarifaufinandersetzungen des Handels! Nichts! Haben die das vielleicht gar nicht bemerkt, dass Tarifverträge gekündigt wurden? Wo-

möglich haben die Arbeitgeber (wieder) vergessen, die Kündigungen z.B. der Manteltarifverträge des Einzelhandels



DHV-Slogan: Schweigen für bessere Tarife! FOTO: FOTOLIA/KOYA979

auch an diesen traurigen Club zu senden.

Gibt es Tarifforderungen der Gehilfen? Unterscheiden diese sich von unseren? Wenn ja, sicher nicht nach oben! In den Publikationen der Arbeitgeber, die diese in der laufenden Tarifrunde veröffentlichten, kommt dieser Gehilfenverband auch nicht vor. Es könnte natürlich sein, dass das ein ganz ausgefeimter Trick ist, so ganz im Stillen zu arbeiten, so mehr wie diese »Schläfer«, die man aus Agentenfilmen kennt: Erst wenn ver.di alles unter Dach und Fach gebracht hat, ja dann sind sie voll da!! Sie werden, wie nach jedem Tarifaufschluss von ver.di, ihren stets tropfenden Federkiel zücken und mit gewichtiger Mine den Tarifvertrag unterschreiben. »Wieso?« fragt der Fachmann und der Laie wundert sich, wie kommen die denn an die Originale der Tarifverträge? Na die Arbeitgeber und ihre Verbände servieren diese Do-

kumente auf einem Silbertablett, weil sie den dhv ja immer noch als Druckmittel gegen ver.di einsetzen könnten – auch um Tarifverträge zu unterzeichnen, die diesen Namen nicht verdienen. Im Klartext: Der HDE und seine Landesverbände schenken dhv-Mitgliedern dieselben Rechte wie ver.di-Mitgliedern, die heftig dafür gestritten haben!

Was wäre aber, wenn dieser Verein z.B. damit drohen würde, alle seine Mitglieder zu aktivieren, um Tarifforderungen zu demonstrieren? Dann ginge sicher ein Raunen durch die Republik: »Der dhv will alle seine Mitglieder mobilisieren – haben die denn im Einzelhandel mehr als hundert?« Eine Gewerkschaft sieht anders aus! Eine Gewerkschaft muss so mächtig sein, dass sie sich einem Diktat der Arbeitgeber nicht beugen müsste, sondern mit den im Grundgesetz genannten Mitteln des Arbeitskampfes Gegendruck aufbauen kann. Der dhv kann das nicht, weder im Einzelhandel noch im Großhandel.

ULRICH DALIBOR

BETRIEBSRAT BEI LEKKERLAND FRECHEN ERKÄMPFT BESSERE BEDINGUNGEN

# Flexibles Zeitmodell ist jetzt vom Tisch

Vom ersten Augenblick war klar, dass es sich um eine drastische Verschlechterung handelte: Mit einer vom Arbeitgeber per Einigungsstelle erzwungenen Neuregelung der Arbeitszeiten im Lekkerland-Lager Frechen erhöhte sich vor allem der Stress für die Beschäftigten. Planbare Freizeit gab es für die meisten nicht mehr. Doch nach zähem Ringen hat der Betriebsrat mit Unterstützung von ver.di und einem Anwalt nun eine neue Regelung erreicht.

## Arbeitgeber sorgte für mehr Belastung

»Der Arbeitgeber wollte 2011 angeblich mehr Flexibilität, hat aber vor allem mehr Belastung geschaffen«, sagt Betriebsratsvorsitzender Guido Meinberger. So wurde zwar der Arbeitsbeginn im Lager von 7 auf 9 Uhr verschoben, was sich zunächst gut anhören könnte, doch war das Arbeitsende damit zunehmend unkalkulierbar. »Manchmal gab es nicht genug Arbeit, so dass Kollegen, die sich auf ein Arbeitsende um 17 Uhr eingestellt hatten, bereits um 14.30 Uhr nichts mehr zu tun hatten. Bei großem Arbeitsanfall dauerten die Schichten dagegen bis 20 Uhr«, so Guido Meinberger. Der Betriebsrat vertrat den Standpunkt, dass



Ein Fahrer liefert Produkte aus drei unterschiedlichen Temperaturbereichen aus  
FOTO: PETER J. OBENAUS, KÖLN

auch die geplanten und letztlich nicht vom Arbeitgeber in Anspruch genommenen Zeiten zu vergüten seien. Immerhin ging es in der Summe um fast 4.500 Stunden. Inzwischen steht fest, dass diese Zeit entgolten werden muss – ent-

weder in Geld oder in Freizeit. Aber der Betriebsrat wollte mehr: Die strittige Arbeitszeitregelung sollte durch eine akzeptable Vereinbarung ersetzt werden. Mit Unterstützung des Düsseldorfer Fachanwalts Stefan Bell klagte der

Betriebsrat erfolgreich vor dem Kölner Arbeitsgericht gegen den Beschluss der Einigungsstelle von 2011. »Dabei wurde deutlich, dass in der damaligen Arbeitszeitregelung Aspekte wie der Arbeits- und Gesundheitsschutz außen vor geblieben waren«, sagt Guido Meinberger. Nach Einführung der strittigen Flexibilisierung in Frechen verdoppelte sich der Krankenstand in den betroffenen Bereichen Food- und Tabaklager sowie Fuhrpark nahezu.

## Neue Vereinbarung mit ver.di-Unterstützung erreicht

Im Zuge der langwierigen Auseinandersetzung wurde gar ein Zwangsgeld gegen den Arbeitgeber verhängt, das in Gestalt von vier Vollautomaten für kostenfreie Kaffeespezialitäten am Standort materialisiert wurde. »Da haben wir wenigstens alle etwas von«, so der Betriebsratsvorsitzende. Noch mehr haben die Kollegen künftig von der neuen Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit: Danach soll der Arbeitsbeginn dreimal wöchentlich wieder auf 7 Uhr, zweimal auf 7.30 Uhr festgelegt werden. Statt Flexibilisierung gilt dann auch wieder ein festes Arbeitszeitmodell. »Für die Kollegen bedeutet das, dass Überstundenzuschläge direkt berechnet und ausbezahlt werden. Das heißt unterm Strich mehr Geld.« Die Auseinandersetzung habe sich gelohnt, betont Guido Meinberger. Entscheidend seien nicht zuletzt die Unterstützung durch ver.di und der hervorragende Zusammenhalt des Betriebsrates gewesen. **GG**

## GROSS- UND AUSSENHANDEL

### KURZ & KNAPP

► **TARIFERFOLG:** Zukünftig gelten auch beim Schiffsausrüster HMS die Tarifverträge des Hamburger Groß- und Außenhandels. Das hat die ver.di-Tarifkommission im November mit dem Arbeitgeber ausgehandelt. Das Urlaubs- und das Weihnachtsgeld werden zum 31. Dezember 2013 angepasst. Für die Löhne und Gehälter wurde eine zweistufige Angleichung zum 1. Mai 2014 und spätestens zum 1. Mai 2015 vereinbart.

## METRO C+C

### Gute Arbeit? Mangelware!

Arbeitssetze, mangelnde Wertschätzung durch Vorgesetzte, nicht-leistungsgerechte Entlohnung sind nur einige der Kritikpunkte von Metro C+C-Beschäftigten in Hamburg, Niedersachsen und Bremen. Sie hatten 2012 an einer Befragung im Rahmen der ver.di-Initiative Gute Arbeit teilgenommen. Inzwischen liegt die Auswertung vor und kann in einer 20-seitigen Broschüre detailliert nachgelesen werden. Das Gesamturteil fällt auf jeden Fall besorgniserregend aus: Nur 2 Prozent der befragten Beschäftigten des Cash-and-Carry-Unternehmens haben nach eigener Einschätzung Gute Arbeit, 68 Prozent arbeiten hingegen unter insgesamt schlechten Ergebnissen. Der Arbeitgeber müsse diese Missstände dringend abstellen, betonen die Initiatorinnen des Projektes, Sabine Gatz und Heike Lattekamp, ver.di-Fachsekretärinnen in Niedersachsen/Bremen und Hamburg. **GG**  
*Arbeitsbedingungen bei Metro Cash & Carry – So beurteilen die Beschäftigten die Lage in Niedersachsen, Hamburg und Bremen, [www.verdi-gute-arbeit.de](http://www.verdi-gute-arbeit.de), [kontakt@verdi-gute-arbeit.de](mailto:kontakt@verdi-gute-arbeit.de)*

AGRARHÄNDLER BLEIBT WEITER AUF EXPANSIONSKURS

# BayWa gleicht Entgelte in West und Ost an



FOTO: BAYWA

Für den ursprünglich bayerischen Agrarhandelskonzern BayWa hagelte es in den zurückliegenden Jahren förmlich Rekorde bei Umsatz und Gewinn. Dank etlicher Übernahmen im Ausland steuert das Unternehmen 2013 nun auf einen neuen Spitzenumsatz von vermutlich rund 15 Milliarden Euro zu. Auch der Gewinn ging wiederum kräftig nach oben und betrug für die ersten neun Monate des Jahres (vor Zinsen und Steuern) knapp 178 Millionen Euro.

## Positive Entwicklung auch bei Löhnen und Gehältern

Immerhin werden auch die Beschäftigten in den hiesigen BayWa-Standorten von der positiven Entwicklung profitieren. Um 3 Prozent stiegen Löhne und Gehälter bereits zum 1. Juli 2013, weitere 2,1

Prozent Plus werden ab 1. Mai des kommenden Jahres fällig. Auch die Ausbildungsvergütungen steigen nach 27 Euro monatlich seit 1. September im kommenden Jahr um weitere 19 Euro. Und auch die Altersstaffel »bis zum vollendeten 21. Lebensjahr« wurde bei der Tarifvereinbarung zwischen ver.di und BayWa Ende Juli gestrichen. Im Gehaltstarifvertrag wurden die Altersstaffeln, die dem AGG Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) widersprechen, durch »Jahre mit vergleichbarer Tätigkeit« ersetzt.

»Ganz besonders wichtig ist daneben die bevorstehende volle Angleichung von Löhnen und Gehältern in West und Ost«, erklärt Stefan Kraft vom ver.di-Fachbereich Handel in Bayern, der Verhandlungsführer bei den BayWa-Tarifverhandlungen ist. Bereits in der Tarifrunde 2011 war die schrittweise An-

hebung des Tarifniveaus im Osten vereinbart worden. Seit dem 1. Juli dieses Jahres erhalten die Kolleg/innen in den ostdeutschen BayWa-Standorten bereits 97,5 Prozent des im Westen gezahlten Entgeltniveaus, ab 1. Mai 2014 dann 100 Prozent. »Nahezu 25 Jahre nach dem Ende der Teilung Deutschlands war es höchste Zeit, diesen Schritt zu vollziehen«, sagt Stefan Kraft.

## Einig über verbindliche Entgeltverhandlungen

Einig waren sich die Verhandlungspartner auch darüber, dass verbindliche Verhandlungen über einen Entgelttarifvertrag angepeilt werden. Dabei soll dann unter anderem die überkommene Differenzierung zwischen Lohn und Gehalt entfallen. **GG**

## NACHZAHLUNG

### Erfolgreich vor Gericht

Mit der Entscheidung auf volle Entgeltzahlung ging das Arbeitsrechtsverfahren einer ver.di-Kollegin gegen ihren Arbeitgeber, die Andreae-Noris Zahn AG (inzwischen: Alliance Healthcare), zu Ende. Wegen einer dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) entgegengesetzten Diskriminierung war die Beschäftigte nach einer zu niedrigen, auf das Lebensalter bezogenen Entgeltstufe bezahlt worden. Sie hatte fristgerecht Anspruch auf ihre Nachforderungen gestellt und letztlich vor dem Arbeitsgericht Frankfurt/Main auf Nachzahlung geklagt. Das Gericht gab der Frau in vollem Umfang recht: »Die Klägerin hat aufgrund der ungerechtfertigten Diskriminierung einen Anspruch auf Zahlung des Tarifgehalts entsprechend der höchsten Lebensaltersstufe innerhalb der Gehaltsgruppe IV«, heißt es im Urteil, denn eine Diskriminierung wegen des Lebensalters könne nach AGG auch bei Tarifvereinbarungen, denen Altersstufen zugrunde liegen, nur durch Entgeltanpassung nach oben kompensiert werden. Mittlerweile werden Tarifverträge nach und nach AGG-konform gestaltet; doch die in diesem Fall herangezogene Vereinbarung beinhaltete nach Lebensalter differenzierte Vergütungsstufen. Das Urteil ist rechtskräftig. (Az.: 6 Sa 105/13) **GG**

NACH UMSTRUKTURIERUNG BEI RICHTER + FRENZEL

# Mitbestimmung gesichert

Die umfassende Umstrukturierung bei Richter + Frenzel, Unternehmensgruppe für den Sanitär- und Heizungs-großhandel, für Logistik sowie Tiefbau, hat nun auch ihren Niederschlag in einer Neuorganisation der betrieblichen Mitbestimmung gefunden: Nach umfangreicher juristischer Prüfung durch ver.di ist inzwischen ein Tarifvertrag nach § 3 Betriebsverfassungsgesetz in Kraft. Kernpunkt der Vereinbarung: An allen neu gegründeten Einzelgesellschaften von Richter + Frenzel gibt es weiterhin Standortbetriebsräte. Darüber hinaus wird auch künftig ein Gesamtbetriebsrat für alle Standorte, Unternehmensteile und Gesellschaften der Richter + Frenzel-Holding zuständig sein.

»Die Geschäftsleitung hat sich verpflichtet, die Tarifbindung durch Mitgliedschaft in den jeweiligen Arbeitgeberverbänden herzustellen. Das ist inzwischen auch passiert«, sagt ver.di-Unternehmensbetreuer Rolf Mootz. Damit

sind die formalen Voraussetzungen für die Fortsetzung der betrieblichen Mitbestimmung gesichert.

Gleichzeitig stecken in der zum 1. Januar gestarteten Umstrukturierung von Richter + Frenzel etliche Risiken. So wurden alle Niederlassungen und Zen-

tren der verschiedenen Geschäftszweige in GmbHs umgewandelt und zu 100-prozentigen Tochterfirmen der Richter + Frenzel GmbH & Co KG mit Sitz in Würzburg, die Holdingfunktion hat. Alle Immobilien, Grundstücke sowie Fahrzeuge sind in den Besitz der Holding überge-

gangen. »Da die Umsatz- und Ergebnisrechnungen nicht mehr in den GmbHs erhoben werden, ist davon auszugehen, dass der jeweilige Geschäftsführer als einziges Steuerungsinstrument Personal- und Sachkosten hat. Das kann für die Beschäftigten durchaus gefährlich werden«, fürchtet Rolf Mootz.

## Umbau birgt Risiken

Dass die Chefs des Unternehmens auf Kosten der Belegschaften »sparen« wollen, zeigte sich auch nach der Tarifrunde im Groß- und Außenhandel: Die von ver.di erreichten Entgelterhöhungen für 2013 in Höhe von 3 Prozent wurden mit Zulagen verrechnet. »Dabei haben die Kolleginnen und Kollegen sich außerordentlich engagiert; Umsätze und Rendite bei Richter + Frenzel konnten gesteigert werden«, sagt Rolf Mootz. Als »Dank« für die erbrachten Leistungen die Zulagen zu streichen sei »ein Schlag ins Gesicht jedes Arbeitnehmers«. Deshalb müsse die Anrechnung auf die Tarifierhöhung umgehend zurückgenommen werden. **GU DRUN GIESE**



Fahrzeugflotte

FOTO: SCHMIDT

## HÖHEPUNKTE AUS DEM ARBEITSKAMPF IM EINZELHANDEL



## Solidarität bei Streikaktionen

Beschäftigte von Möbel XXXLutz in München haben sich mehrfach an ver.di-Aktionen beteiligt und erfahren dabei viel Solidarität aus anderen Betrieben. Das Möbelhaus in der Innenstadt (siehe Foto) wurde quasi im Hauruck-Verfahren zum 1. Dezember geschlossen. 160 Kolleginnen und Kollegen kämpfen seit Wochen um einen von XXXLutz finanzierten Sozialplan. Doch das ist sehr schwierig, weil sich die Lutz-Gruppe eine intransparente Struktur zugelegt hat. ver.di kritisiert unter der Losung »Aufmöbeln zu mehr Menschlichkeit« immer wieder die rücksichtslose Personalpolitik des Unternehmens.

FOTO: WERNER BACHMEIER



Kaufland-Beschäftigte aus fast allen Bundesländern waren am 30. Oktober zu einem gemeinsamen Streiktag aufgerufen. Rund 2.500 kamen zur Unternehmenszentrale in Neckarsulm

FOTO: GUSTAVO ALABISO

## UMFRAGE ERGIBT: BESCHÄFTIGTE WOLLEN GESUNDE ARBEITSBEDINGUNGEN

## Der Veränderungsbedarf ist groß

Im Handel herrscht großer Bedarf, um die Arbeit altersgerecht, gesundheits- und motivationsfördernd zu gestalten. Das hat eine von ver.di organisierte Umfrage »Gute Arbeit für Jung und Alt!« gezeigt. So können sich 52 Prozent der Befragten aus dem Einzel- und Versandhandel nicht vorstellen, gesund und gerne bis zum Rentenalter zu arbeiten.

## Zukunft im Handel erfordert engagiertes Handeln

»Es ist auffällig, dass Beschäftigte in der Kommissionierung, im Verkauf und an der Kasse ihre Aussichten, gesund bis zur Rente arbeiten zu können, erheblich schlechter beurteilen als die Beschäftigten in Büro und Vertrieb«, so Stefanie Nutzenberger, ver.di-Vorstandsmitglied

für den Handel. Vor allem bei den Befragten aus dem Textilhandel, den SB-Verbrauchermärkten, den Baumärkten und dem Möbelhandel überwiegt die Skepsis, bis zur Rente durchzuhalten.

Die Ergebnisse wurden Anfang November erstmalig vorgestellt. Sie sollen in ein gemeinsames Demografie- und Tarifprojekt von Handelsverband Deutschland (HDE) und ver.di unter Beteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales einfließen. Zur Steuerung der unterschiedlichen Aktivitäten ist ein gemeinsamer »Beirat für den Bereich Einzelhandel« geplant. Die in-

haltliche Projektleitung liegt bei der Sozialwissenschaftlerin Tatjana Fuchs von der »Gesellschaft für Gute Arbeit«, die auch die Befragung durchgeführt und ausgewertet hat.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der älter werdende Be-

schäftigte für den Erhalt der Gesundheit im Betrieb, wie die Befragung der 3.620 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben hat. Wichtig ist ihnen der Abbau von arbeitsbezogenem Stress und körperlichen Belastungen. Einer altersgerechten Arbeitsgestaltung sowie Qualifizierungsangeboten zum Umgang mit psychischen Belastungen und zur Gesundheitsförderung messen ebenfalls 60 bis 75 Prozent eine hohe bis sehr hohe Bedeutung bei.

Unter den Maßnahmen, die den Übergang in die Rente begleiten könnten, wird der Aspekt »Altersgerechte Arbeitsgestaltung« – also eine Anpassung der Arbeit an die Leistungsfähigkeit – mit 65 Prozent am häufigsten

hervorgehoben. »Wir können aus der Umfrage sehr deutlich den Entwicklungsbedarf im Einzel- und Versandhandel ablesen«, sagte Stefanie Nutzenberger. So messen die Beschäftigten neben gesunden Arbeitsbedingungen vor allem der Arbeitszeitgestaltung eine sehr hohe Bedeutung bei. Ganz oben stehen Aufstockungswünsche bei Teilzeit (65 Prozent) sowie die Notwendigkeit, Beschäftigte mit Pflegeverantwortung zu unterstützen (53 Prozent). Überdurchschnittlichen Handlungsbedarf zeigt die Umfrage auch bei der Einkommenshöhe und -entwicklung sowie bei der Übernahme nach der Ausbildung und der beruflichen Perspektive.

RED

(Mehr zu dem Demografie- und Tarifprojekt »ZusammenWachsen – ArbeitGestalten« sowie der Befragung im Groß- und Außenhandel in der nächsten Ausgabe)

## ZusammenWachsen ArbeitGestalten

DAS DEMOGRAFIE- UND TARIFPROJEKT

legschaften und Nachwuchsmangel zur Folge hat, gibt es die Notwendigkeit neuer Gestaltungsansätze. Aus Sicht der Beschäftigten liegt der mit Abstand größte Handlungsbedarf bei Vorkehr-

## FÜR MINDESTSTANDARDS IN «PRIVATEN» EDEKA-FILIALEN – VER.DI: TARIFVERTRÄGE UND BETRIEBSRÄTE SIND DER MASSTAB

## Bald bessere Bedingungen?

Lange stellte sich die Chefetage von Edeka stur: Von Vorgaben für Entgelte und Arbeitsbedingungen in den privatisierten Filialen wollte man bei der Nummer Eins im deutschen Lebensmittel Einzelhandel nichts wissen. Doch seit Ende Oktober ist bekannt, dass im Unternehmen zumindest über »Leitlinien« für die privat geführten Filialen diskutiert wird.

## ver.di will bei Edeka nicht locker lassen

»Das ist schon ein Etappensieg – auch wenn wir nicht locker lassen werden, bis aus unverbindlichen Leitlinien Tarifbindung und Betriebsräte für alle Beschäftigten werden«, sagt Katharina Wesenick, die in der ver.di-Bundesfachgruppe Einzelhandel das Projekt »Ausgliederung bei Edeka und Rewe« betreut. »In den zurückliegenden Jahren haben diese beiden genossenschaftlichen Verbundunternehmen verstärkt bestehende Filialen selbstständigen Kaufleuten überlassen«, sagt die Gewerkschaftssekretärin. Unter den Namen der renommierten Handelsketten werden die Geschäfte weiterbetrieben – jedoch nahezu immer ohne Tarifbindung und andere in den vorher konzernbetrieblenen Filialen üblichen Regelungen sowie ohne Betriebsräte. Edeka verwies

dabei stets darauf, dass die in Hamburg ansässige Zentrale keine allgemeingültigen Vorgaben machen könne, da das Unternehmen aus eigenständigen Regionalgesellschaften genossenschaftlicher Konstruktion bestehe. Edeka – und auch Rewe – betonen, dass ihre Unternehmen keine Konzerne mit entsprechenden Weisungsbefugnissen gegenüber den »selbstständigen Kaufleuten« ihrer Gruppen seien.

Andererseits stellt sich die Frage, wie selbstständig der Betreiber eines privatisierten Marktes ist, wenn er seinen Kredit, seine Waren, sein Personal und vieles andere mehr über »seinen« Verbund bzw. seine Regionalgesellschaft bezieht? Produkt- und Preispalette in Edeka- wie Rewe-Märkten sind letztlich immer nahezu identisch – gleichgültig, ob zentral oder privatisiert geführt. Die Frage, in wie weit Edeka und Rewe als Konzerne anzusehen sind, bleibt jedenfalls strittig. Dass es allerdings dem Image schadet, wenn schlechte Bezahlung und Arbeitsbedingungen in privatisierten Filialen ans Tageslicht kommen, scheint auch in der Zentrale des Edeka-Verbandes angekommen zu sein. Deshalb ist bereits seit einigen Monaten ein Arbeitskreis mit der Entwicklung von »verbindlicheren Regeln für Edeka-Kaufleute in Sachen Entlohnung und Mitarbeiterführung« beschäftigt, wie

es in der Lebensmittelzeitung Anfang November hieß. Im Arbeitskreis sitzen laut diesem Bericht auch Edeka-Kaufleute aus verschiedenen Regionen, die eine Art Selbstverpflichtung erarbeiten

sollen, allerdings ohne klare Verbindlichkeit.

An diesem Punkt setzen aktive Betriebsräte aus dem Groß- und Außenhandelsbereich der Edeka an: In einem

Offenen Brief von Mitte November begrüßte die Betriebsräteversammlung der Edeka Nordbayern-Sachsen-Thüringen ausdrücklich die Initiative des Verbandes, »Leitlinien für und mit den selbstständigen Edeka-Kaufleuten zu erarbeiten«. Keinesfalls dürften Mindestanforderungen jedoch unterhalb dessen bleiben, was demokratische Teilhabe von Beschäftigten im Kern ausmache – nämlich die Anerkennung von Tarifverträgen und die Vertretung durch Betriebsräte.

## Betriebsräte fordern Tarifbindung aller Märkte

»Ziel muss die verbindliche Tarifbindung aller Märkte sein, die unter der Marke Edeka wirtschaften«, heißt es im Brief an den Direktor des Edeka-Verbandes, Ralf Gerking. Außerdem sollten in allen aus der Regie ausgegliederten Märkten problemlos Betriebsratswahlen möglich sein. Es müsse, so heißt es schließlich »gerade in einer Genossenschaft möglich sein, den Gedanken von Solidarität und Gleichbehandlung auch auf die Mitarbeiter zu übertragen«. Dem Offenen Brief haben sich inzwischen weitere Betriebsräte aus Edeka-Gesellschaften des Groß- und Außenhandels angeschlossen. Ende des Jahres will die Edeka-Gruppe die genaue Ausgestaltung der gemeinsamen »Leitlinien« bekannt geben. Dann geht die Auseinandersetzung um existenzsichernde Tariflöhne und Mitbestimmung in die nächste Runde. GUDRUN GIESE

## IM VISIER

## Ausbeutung – am laufenden Band

Im Oktober legten ver.di und die Christliche Initiative Romero eine Studie vor, die exemplarisch am Produkt Orangensaft Ausbeutung auf allen Ebenen der Produktions- und Lieferkette nachweist. Aufgezeigt wird, unter welchen miserablen Arbeitsbedingungen Apfelsinen auf brasilianischen Plantagen gepflückt und anschließend in Fabriken zu Konzentrat weiterverarbeitet werden. Die zunehmende Konzentration auf dem globalen Orangensaftmarkt ist ebenso Thema wie die Arbeitsbedingungen bei den großen Endanbietern solcher Säfte – etwa Edeka und Rewe, aber auch Aldi und Lidl. Auf 88 Seiten gibt es umfassende Einblicke sowie Tipps zu alternativen Konsumformen.

Edeka scheint sich kaum für diese Missstände zu interessieren. So entzogen sich die Verantwortlichen in der Hamburger Unternehmenszentrale einem angekündigten Besuch der brasilianischen Orangenpflückerin Cicera Coltro und ihres Anwalts, die im November die Edeka-Chefs aus erster Hand über die Zustände auf den Orangenplantagen informieren wollten. GG

Weitere Informationen unter: [www.handel.verdi.de](http://www.handel.verdi.de); [www.ci-romero.de](http://www.ci-romero.de)

