

ver.di

HANDEL

Informationen aus Einzel- und Großhandel

NR. 2 13. JAHRGANG  
JUNI 2014

## INHALT

► **STARK IN MODE:** ver.di konnte bei Zara und anderen die Bindung an die Tarifverträge des Einzelhandels vereinbaren **Seite 2**

► **GERECHTER:** ver.di-Ziele für neue Tarifstrukturen im Groß- und Außenhandel **Seite 3**

Nächste Beilage im  
September 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, 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



**AKTIONSWOCHE BEI AMAZON:** Rund ein Jahr nach dem ersten ganztägigen Streik für einen Tarifvertrag bei Amazon, dem schon viele weitere Aktionen und Arbeitsniederlegungen folgten, hat ver.di zu einer bundesweiten Amazon-Woche aufgerufen. Geplant waren Ende Mai/Anfang Juni zunächst jeweils zweitägige Streiks in Bad Hersfeld und Leipzig sowie u.a. im bayerischen Versandzentrum Graben. ver.di stellt sich auf eine lange Auseinandersetzung ein und will zukünftig noch weitere Standorte einbeziehen. Auch in anderen Ländern tut sich etwas: Bei Amazon France wurde Ende Mai erneut gestreikt

FOTO: PICTURE ALLIANCE, DPA

## DEMOGRAFIE- UND TARIFPROJEKT: WEICHEN STELLEN FÜR GUTE ARBEIT

## Arbeit gesünder und besser machen

Welche Weichen müssen gestellt werden, damit die Beschäftigten gesund und motiviert von der Ausbildung bis zur Rente arbeiten können? Der demografische Wandel, der auch im Handel das Durchschnittsalter der Belegschaften rasch zunehmen lässt, verlangt nach guten Antworten auf drängende Fragen.

Im Einzel- und Versandhandel wollen sich der Arbeitgeberverband HDE und ver.di jetzt verstärkt dieser Herausforderung stellen. Im Rahmen des Demografie- und Tarifprojekts »Zusammenwachsen – ArbeitGestalten« haben sie einen gemeinsamen Beirat für den Einzelhandel gegründet. Dort beraten sie künftig bei regelmäßigen Treffen, wie sich die Arbeit in den unterschiedlichen Alters- und Lebensphasen gestalten lässt. Am 9. Juli findet dazu in Berlin eine erste Branchenkonferenz statt.

»Wenn junge Berufseinsteiger in Zukunft wieder eine echte Wahl haben werden, in welchem Beruf und in welcher Branche sie arbeiten wollen, dann werden die Arbeits- und Einkommensbedingungen in der jeweiligen Branche diese Wahl entscheidend beeinflussen«,

so Stefanie Nutzenberger, Bundesfachbereichsleiterin ver.di Handel.

ver.di ist überzeugt davon, dass Tarifverträge mehr denn je eine Visitenkarte für die Branche sind. Das gilt gerade auch für Tarifverträge im Rahmen des demografischen Wandels. Sie haben gute Arbeitsbedingungen zum Ziel, die einen Berufseinstieg attraktiv machen und Menschen dazu motivieren, mit ihren Kompetenzen und ihren wachsenden Erfahrungen möglichst lange in der Branche zu bleiben.

### Auch die Arbeitszeit an Lebensphasen anpassen

Dazu muss die Arbeit an die sich ändernden Interessen und Belange der Beschäftigten in den verschiedenen Lebensphasen angepasst sein: Es müssen z.B. Angebote zur Qualifizierung und Weiterbildung sowie zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf gemacht werden. Stichworte sind hier Kindererziehung oder Pflegeverantwortung. Vor allem muss die Arbeit und die Arbeitszeit in jedem Alter auch möglichst gesundheitsförderlich gestaltet sein.

Der Verdrängungswettbewerb, der derzeit noch den Handel prägt, setzt auf kurzfristige Gewinne auf Kosten der Beschäftigten, um gegenüber dem Konkurrenten einen kurzfristigen Kostenvorteil zu bekommen. Diese Art des Wettbewerbs wird irgendwann die Menschen aus dem Handel in andere Branchen verdrängen.

»Das alles macht deutlich, dass Demografie-Tarifverträge ein auf die Zukunft gerichtetes Gegenmodell zum Verdrängungswettbewerb im Einzelhandel darstellen«, betont Stefanie Nutzenberger. »Demografie-Tarifverträge setzen auf eine längerfristige Entwicklung und wertschätzen die Menschen, die in der Branche arbeiten. Und sie laden dazu ein, im Handel zu arbeiten und älter zu werden.«

Im Mittelpunkt der Diskussionen mit den Arbeitgebern, an denen auch Arbeitsforscherinnen und Arbeitsforscher beteiligt sind, stehen die betrieblichen Anforderungen sowie mögliche und notwendige tarifpolitische Schritte. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter

Fortsetzung auf Seite 4

## MOMENT MAL!

Das unliebsamen, weil kritischen Betriebsräten unter fadenscheinigen Vorwänden gekündigt wird, ist keine Seltenheit im Einzelhandel. Doch der Fall der real-Betriebsratsvorsitzenden Nina Skrijelj aus dem hessischen Maintal ist dennoch etwas Besonderes:

Die Vorwände der Geschäftsleitung, eine seit langem engagierte Betriebsrätin loszuwerden, waren arg fadenscheinig. Sie habe vertrauliche Informationen ausgeplaudert, hieß es. Tatsächlich gehört sie zu denen, die die Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber über kritische Themen nicht scheut. Dass der Betriebsrat seine Vorsitzende nicht solidarisch unterstützt hat, ist auch eine Besonderheit – leider der unangenehmen Art. Dafür stehen große Teile der Belegschaft hinter der gekündigten Frau. Und natürlich ihre Gewerkschaft ver.di, die die Kündigungsschutzklage von Nina Skrijelj unterstützt. Bei etlichen Protestaktionen wurden auch die Kunden über die Hintergründe der Kündigung informiert. Am 10. Juni wird vor dem Arbeitsgericht Offenbach über die Klage verhandelt.

**BERNHARD SCHIEDERIG**  
ver.di-Landesfachbereichsleiter  
Handel in Hessen



## WICHTIGE KONFERENZ ZUR TARIFRUNDE 2014

## Startschuss zu einer echten Tarifreform

Die Tarifverträge im Einzelhandel, die teilweise nicht mehr den aktuellen Anforderungen entsprechen, sollen in diesem Jahr stark überarbeitet werden. Darauf haben sich die Arbeitgeber und ver.di in der letzten Tarifrunde deutschlandweit geeinigt. Bei der Reform geht es um neue Entgeltstrukturen und um eine altersgerechte Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung, die sich auch am demografischen Wandel orientiert.

Ein wichtiges Ziel bei den Entgeltstrukturen ist es, die bisherige Trennung zwischen Löhnen und Gehältern aufzuheben und ein bundesweit einheitliches Entgeltsystem zu schaffen, bei dem

regionale Aspekte ausreichend berücksichtigt sind. Die weiterhin regional auszuhandelnden Tarifverträge sollen Diskriminierungsschutz und Gleichbehandlung festschreiben und auf aktuelle Tätigkeiten zugeschnitten sein.

### Entgeltstruktur, Demografie und Arbeitszeitgestaltung

ver.di-Delegierte aus allen Tarifregionen des Einzelhandels haben dazu am 22. Mai bei einer Koordinierungskonferenz in Kassel ein verbindliches Verfahren und den zeitlichen Ablauf beschlossen. Bis zum Oktober 2014 soll eine breit ange-

legte Forderungsdiskussion stattfinden. In die Diskussion um die Tarifreform werden insbesondere auch die Gesamtbetriebsräte stark einbezogen. Bereits Ende Juni wird es eine Fachtagung zu Entgeltstrukturen mit Delegierten aus den Tarifkommissionen der Landesfachbereiche geben.

Da in Absprache mit der Arbeitgeberseite die Tarifverhandlungen nicht in allen Tarifgebieten zeitgleich laufen sollen, wurden so genannte Schwerpunkt-Tarifgebiete festgelegt. Laut Kasseler Beschluss wird zum Thema Entgeltstrukturen in Baden-Württemberg,

Fortsetzung auf Seite 2

## BRANCHENFORUM AM 22./23. OKTOBER

## »Gesund arbeiten – auch in stressigen Zeiten«



FOTO: FRANK PETERS, FOTOLIA

Ein Branchenforum des ver.di-Bundesfachbereichs zum Thema »Gesund arbeiten im Handel – auch in stressigen Zeiten« findet am 22. und 23. Oktober in Berlin statt. Ort: ver.di-Bundesverwaltung. Themen sind u.a.: Strukturveränderungen im Handel, Kriterien für gesundheitsförderliche Arbeit, Herausforderungen für Betriebsräte und tarifpolitische Entwicklungen. Einladungsflyer gehen noch im Juni an die Betriebsräte im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel. Nähere Informationen unter [www.verdi-bub.de](http://www.verdi-bub.de)



## EINZELHANDEL

## KURZ &amp; KNAPP

► **BEITRAGSANPASSUNG:** Von April bis Juli werden im Einzelhandel die Mitgliedsbeiträge je nach tariflicher Erhöhung angepasst.

► **WELTBILD:** Bei der Verlagsgruppe Weltbild ist mit der Investmentgesellschaft Paragon ein neuer Eigentümer gefunden worden, gab der Insolvenzverwalter im Mai bekannt. Der Investor wolle das Unternehmen als Ganzes – also ohne Auf- oder Abspaltungen – fortführen. Damit sei ein erstes Ziel erreicht, betonten Betriebsrat und ver.di.

► **KAUFHOF:** GJAV und Gesamtbetriebsrat haben einen großen Erfolg erzielt. Ende März unterschrieb der Arbeitgeber eine Vereinbarung, in der die Übernahme von Azubis nach bestandener Prüfung und positiver Abschlussbeurteilung geregelt ist – unbefristet und in Vollzeit. Die Vereinbarung gilt für alle, deren Ausbildungsvertrag ab 2014 geschlossen wurde oder wird.

► **FLASHMOBS:** Das Bundesverfassungsgericht hat in einem Anfang April veröffentlichten Beschluss entschieden, dass Flashmob-Aktionen als Mittel im Arbeitskampf rechtlich zulässig sind. Es bestätigte ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts und wies eine Verfassungsbeschwerde des Handelsverbands Berlin-Brandenburg zurück. Hintergrund war ein Flashmob, zu dem ver.di in der Tarifauseinandersetzung 2007 in Berlin aufgerufen hatte.

► **SCHRUMPFKURS:** Neue Personalabbau-Pläne bei real, sorgen für Unruhe und Protest in der Belegschaft. Wie nach Redaktionsschluss bekannt wurde, sollen im Wareneingang bundesweit massiv Stellen gestrichen werden. Dadurch könnten bis zu 1.000 Arbeitsplätze gefährdet sein. Bereits Anfang 2014 war die Schließung von acht weiteren Filialen bis September 2015 beschlossen worden. ver.di fordert vom Mutterkonzern Metro, diesen Schrumpfkurs zu beenden.

## TARIFRUNDE 2014

Fortsetzung von Seite 1

Hamburg, Hessen sowie Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen gemeinsam mit Berlin und Brandenburg verhandelt. Beim Thema Demografie/Arbeitszeit sind Bayern und Nordrhein-Westfalen Schwerpunkt-Tarifgebiete.

Intensiv beteiligt werden aber auch die anderen, jeweils nicht unmittelbar verhandelnden Tarifkommissionen. Sie sind den Schwerpunktländern zugeordnet und haben dort u. a. das Recht, an Sitzungen der Tarifkommissionen teilzunehmen. Bei Bedarf wird gemeinsam getagt. Das gilt auch für die Schwerpunkt-Tarifgebiete untereinander: So sind beim Thema Entgeltstruktur Bayern und Nordrhein-Westfalen dem »Schwerpunkt« Baden-Württemberg zugeordnet.

## »Keine Verschlechterung«

Anfang Mai hat es in Baden-Württemberg ein erstes Tarifgespräch mit den Arbeitgebern gegeben, bei dem insbesondere die Vorgehensweise in dieser Tarifrunde Gegenstand war. Die ver.di-Tarifkommission betonte in diesem Zusammenhang, dass eine neue Entgeltstruktur nicht zu Verschlechterungen bei den Beschäftigten führen darf. Einer zunehmenden Entwertung der Arbeit durch Aufgliederung der Tätigkeiten müsse entgegengewirkt werden. Ziel sei eine dauerhafte Sicherung und Verbesserung der Einkommen. **RED**

## AUSEINANDERSETZUNGEN UND ERFOLGE BEI ZARA, ADLER UND ESPRIT

Zara, Adler, Esprit – bei diesen Modeketten tut sich einiges in Sachen Tarifbindung. »Es erweist sich mal wieder, wie wichtig Engagement aus den Belegschaften ist, um die Ergebnisse zu beeinflussen«, stellt ver.di-Tarifexperte Rüdiger Wolff klar.

Für die Beschäftigten des Textilhändlers Zara gelten die bereits freiwillig angewandten Tarifverträge des Hamburger Einzelhandels jetzt rechtsverbindlich und bundesweit. Verdoppelt wurden die Sonntagszuschläge, verbessert die Regelung der Arbeitszeit und die Freistellung für Gewerkschaftsarbeit. Auch für erfolgreiche junge Firmen seien die Tarifverträge der Branche »Leitlinien für eine moderne Unternehmenspolitik«, kommentierte Arno Peukes, ver.di-Verhandlungsführer für Zara, die im Frühjahr erzielte Einigung. Als »Riesenerfolg« sehen die Beschäftigten nach den Worten des GBR-Vorsitzenden Victor Ettl die tarifliche Begrenzung befristeter Arbeitsverhältnisse auf ein Jahr – gesetzlich sind zwei Jahre zulässig.

## Zara ist ein gutes Beispiel

»Bei Zara haben wir ein Beispiel, was es bringt, wenn sich ein wesentlicher Teil der Belegschaft organisiert und sich für bessere Arbeitsbedingungen in Bewegung setzt«, sagt Co-Verhandlungsführer Orhan Akman von ver.di München. »Das hätten die paar hundert Leute, mit denen wir uns vor sechs oder sieben Jahren auf den Weg gemacht haben, so sicher nicht gedacht.« Für Akman ist es in der Mitgliederwerbung goldrichtig,



Tarifkundgebung vor der Zara-Filiale in der Münchener Kaufingerstraße  
FOTO: WERNER BACHMEIER

## Tarifvertrag stark in Mode

die »Neuen« gleich an möglichst vielen gewerkschaftlichen Aktivitäten im Betrieb und außerhalb zu beteiligen. »Die Mitglieder nur als statistische Größe zu sehen, das geht gar nicht. Wir müssen unseren Anspruch, als ver.di eine Mitmachgewerkschaft zu sein, mit Leben erfüllen.« Im Tarifkonflikt 2013 sei dies beispielsweise in der Münchener City mit ihren vielen Modefilialen schon recht gut gelungen.

Besser aktiv als passiv gilt auch bei Adler: Dort brachten über einjährige

komplizierte Tarifverhandlungen Ende April schließlich den Durchbruch: Bis Juli 2016 wird hier die Bezahlung in mehreren Stufen an den Flächentarifvertrag des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen angepasst. Ursprünglich wollte die Arbeitgeberseite einen viel längeren Zeitraum. Das konnte – ebenso wie eine extreme Arbeitszeitflexibilisierung – verhindert werden. Dennoch werden wachsame Augen bei der Anwendung der tariflichen Regelung notwendig sein.

## PRAKTIKER-/MAX-BAHR-KONZERN ZERSCHLAGEN UND ABGEWICKELT

## Es trifft die Falschen

Baumärkten, die von toom, zum Teil auch denen von Hagebau und OBI übernommen wurden, gelten die bisherigen Arbeitsverträge fort, weil sie nach Paragraph 613a Bürgerliches Gesetzbuch weitergeführt werden. In der Mehrzahl der Übernahmefälle wurde jedoch diese Regelung umgangen. Marco Steegmann: »Im Handel wird es Übernehmern zu leicht gemacht, die in § 613a festgeschriebene Pflicht zum Betriebsübergang zu umgehen. Und das bedeutet, dass die Übernahme eines Marktes aus der Insolvenzmasse voll zu Lasten der Beschäftigten geht.«

Nach der Insolvenz hätten sich viele

der Übernehmer am Insolvenzverwalter vorbei mit dem Immobilienbesitzer eines Marktes über einen Mietvertrag verständigt. Anschließend seien Beschäftigte übernommen worden – wenn es ins Konzept passte, jedoch zu schlechteren Konditionen. »Hier werden die berechtigten Interessen der Beschäftigten auf Fortführung ihres Arbeitsverhältnisses mit Füßen getreten.«

### ver.di und die GBR setzen auf Transfergesellschaften

Der großen Mehrheit der Beschäftigten von Praktiker und Max Bahr ist dank der

gewerkschaftlichen Verhandlungsstrategie der direkte Fall in Arbeitslosigkeit erspart geblieben. ver.di und die Gesamtbetriebsräte konnten den Gläubigern in komplizierten Verhandlungen eine Vereinbarung und Finanzierung von Transfergesellschaften abringen.

Die Marken »Praktiker« und »Max Bahr« sind inzwischen komplett vom deutschen Markt verschwunden. »Die Konsolidierung der Baumarktbranche war das Hauptinteresse des Wettbewerbs; die Beschäftigten zahlen den Preis«, so Marco Steegmann. »Ohne die rechtzeitige Vereinbarung über die Einrichtung von Transfergesellschaften für alle Beschäftigten wären diese direkt, das heißt noch schneller, arbeitslos geworden.« **GG**

## BUNDESFACHGRUPPE EINZELHANDEL ENGAGIERT SICH ZU VIELEN THEMEN

## »Der Vorstand... und was macht der so?«

In das Dortmunder Westfalenstadion – es ist das größte Deutschlands – passen knapp 81.000 Fußballfans. Um alle ver.di-Mitglieder im Einzelhandel zu versammeln, bräuchte der Vorstand der Bundesfachgruppe mindestens drei solcher Stadien. Schon daran lässt sich erkennen, wie hoch die Verantwortung der 39 Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Einzelhandelsunternehmen ist, die in dieses ehrenamtliche Gremium gewählt worden sind. Zwei von ihnen sind von der ver.di-Jugend entsandt, jeweils eine/r von den Frauen und von den SeniorInnen. Alle zusammen repräsentieren sie rund 250.000 Beschäftigte und können die ver.di-Politik im Einzel- und Versandhandel maßgeblich beeinflussen.

Bei ihren Sitzungen, die regelmäßig stattfinden, stehen der Erfahrungsaustausch und die Diskussion der Vorstandsmitglieder ebenso auf der Tagesordnung wie Beschlüsse zu wichtigen Themen. Die Palette reicht von Aktivitäten gegen Rechtsextremismus und Ausländerfeindlichkeit (»Handeln statt wegsehen!«) über Initiativen zum Erhalt des arbeitsfreien Sonntags bis hin zu tarifpolitischen Entscheidungen: Beispielsweise beschließt

der Vorstand die Einsetzung von Bundestarifkommissionen, wenn Unternehmenstarifverträge verhandelt werden.

### Für rund 250.000 Mitglieder

Zwischen den Bundesfachgruppenkonferenzen, die alle vier Jahre stattfinden, ist der Vorstand das höchste ehrenamtliche Gremium. Er sorgt u. a. dafür, dass die Konferenzbeschlüsse umgesetzt werden. Zum Beispiel erfasst eine Arbeitsgruppe gerade alle Einzelhändler, die tarifgebunden sind und sich auch daran halten. Die Unternehmen dieser

»Positivistik« sollen auch öffentlich hervorgehoben werden, um die Bedeutung existenzsichernder Tarifverträge zu betonen. Doch es gibt auch öfter Anlass zu heftiger Kritik, in diesem Fall an real, -: Bei seiner Sitzung am 18. April solidarisierte sich der Vorstand nachdrücklich mit der in Maintal gekündigten Betriebsratsvorsitzenden Nina Skrijelj (siehe »Moment mal!« auf S.1). Vorsitzende der Bundesfachgruppe ist aktuell Sabine Jakoby von Galeria Kaufhof in Mannheim N7, ihr Stellvertreter Detlef Lange kommt aus dem KaDeWe Berlin. Sie gehören dem Geschäftsführenden Vorstand an,

dessen insgesamt 18 Mitglieder – zusammen mit Kolleginnen und Kollegen aus dem Groß- und Außenhandel – auch in den ehrenamtlichen ver.di-Bundesfachbereichsvorstand Handel gewählt worden sind. Unterstützt und angeleitet werden in ver.di alle Fachgruppen von hauptamtlichen Experten, im Einzelhandel von Ulrich Dalibor. Er ist auf Vorschlag des Vorstands zum Bundesfachgruppenleiter bestellt worden.

Wie sich der nächste Bundesfachgruppenvorstand zusammensetzt, das ist schon jetzt ein Thema, denn bei ver.di sind die demokratischen Organisationswahlen in vollem Gange: Beginnend auf der betrieblichen Ebene und bei örtlichen Fachbereichsversammlungen werden inhaltliche Beschlüsse gefasst und neue Vorstände gewählt. Das setzt sich fort über die Bezirke und Landesbezirke bis hin zur Bundesebene (Infos zu Terminen in den Geschäftsstellen). Auf der nächsten Bundesfachbereichskonferenz Handel, die mit den beiden Fachgruppenkonferenzen für April 2015 vorbereitet wird, steht auch die Neuwahl der ehrenamtlichen Gremien und der Delegierten zum Bundeskongress im September 2015 an. **AHA**



ver.di-Einzelhandel = Westfalenstadion mal 3

FOTO: MOTORBREATH



ENTGELTSTRUKTUREFORM IM GROSS- UND AUSSENHANDEL WIRD WEITER VERHANDELT

# Am Ende mehr Gerechtigkeit

Das bei Eingruppierungen und der Bewertung von branchenbezogenen Anforderungen einiges nicht mehr in die Zeit passt, ist fast allen im Groß- und Außenhandel klar. Wie die seit einigen Jahren diskutierte Entgeltstrukturreform am Ende aussehen soll, steht für die Arbeitnehmerseite fest. Bei der Tarifkoordinierungskonferenz des GAH Anfang April in Kassel präsentierten Stefan Kraft und Sepp Rauch vom ver.di-Fachbereich Handel in Bayern die wichtigsten Eckpunkte der neuen Struktur aus Gewerkschaftssicht.

## Angestrebt wird ein modernes Entgeltsystem

Angestrebt werde ein modernes, diskriminierungsfreies und durchlässiges Entgeltsystem, erklärte Sepp Rauch. Die bisher übliche Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten müsse abgeschafft, ein Mindestentgelt von 1.700 Euro garantiert und über die Qualifikation hinausgehende Kompetenzmerkmale mitbewertet werden. »Bisher werden soziale, psychische, physische und kulturelle Fähigkeiten zwar gefordert, gehen aber nicht in die Bewertung ein.« Das soll sich ändern. Abgeschafft gehört aus ver.di-Sicht das »Überwiegensprinzip«, wonach Beschäftigte nach der Entgeltgruppe entlohnt werden, in der sie mindestens 50 Prozent ihrer Tätigkeit ausüben. Selbst wer 49 Prozent seiner Arbeitszeit einer höher



Barcode-Kommissionierung

FOTO: SANACORP

zu vergütenden Beschäftigung nachgeht, wird bisher nach der niedrigeren Entgeltgruppe bezahlt.

In Bayern sind die Verhandlungen mit den Arbeitgebern am weitesten gediehen. Allerdings gibt es abweichende Vorstellungen zur Gewichtung der weiteren Stellenanforderungen neben der

reinen Qualifikation. Auch bei der Frage, ob es in den unteren Qualifikationsstufen Erfahrungsjahre mit niedrigeren Entgelten geben soll, sind sich beide Seiten noch nicht einig. Sondiert wird seit vier Jahren auch in Hamburg, wo laut ver.di-Landesfachbereichsleiter Arno Peukes die Arbeitgeberseite anfäng-

lich vieles abblockte, weil es von ver.di kam. Inzwischen haben die Arbeitgeber in der Hansestadt ein eigenes Modell vorgelegt, das in wichtigen Punkten vom ver.di-Vorschlag abweicht. Hilfreich war, so Arno Peukes, die Einbindung des renommierten Arbeits- und Gesundheitswissenschaftlers Alfred Oppolzer als externer Berater. »Seine Ausführungen zu psychischen und physischen Belastungen am Arbeitsplatz haben die Arbeitgeber ernst genommen.«

## Niemand darf weniger als vorher bekommen

Nicht zuletzt gibt es in Baden-Württemberg seit drei Jahren Gespräche mit den Arbeitgebern. Auch hier differieren die Vorschläge von Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite zu den Kriterien der Eingruppierung. Reinhard Mast, Vorsitzender der Bundesfachgruppe GAH und Mitglied der Verhandlungsrunde in Baden-Württemberg, betonte jedoch, dass die Diskussion fortgeführt werden soll.

Bei allen Fortschritten in den Gesprächen und Verhandlungen ist noch kein Starttermin für den Beginn der Entgeltstrukturreform zu sehen. Maßgeblich für ein einigungsfähiges Konzept sei – neben den in ver.di koordinierten Eckpunkten – auch, dass »niemand nach der Reform weniger tarifliches Monatsentgelt erhält als vorher«, so Sepp Rauch.

GU DRUN GIESE

## GROSS- UND AUSSENHANDEL

### KURZ & KNAPP

► **GUTER START:** Europas zweitgrößter Agrarhändler Agravis ist gut ins neue Geschäftsjahr 2014 gestartet. Der Umsatz in den ersten vier Monaten lag trotz schärfer werdenden Wettbewerbs mit 2,4 Mrd. Euro auf Vorjahresniveau, das Vorsteuerergebnis deutlich über dem Vorjahreswert. Fürs gesamte Geschäftsjahr erwartet Agravis einen Umsatz von über sieben Milliarden Euro sowie ein Vorsteuer-Ergebnis von gut 50 Mio. Euro.

► **BEITRAGSANPASSUNG:** Von April bis Juli werden im Groß- und Außenhandel die Mitgliedsbeiträge je nach tariflicher Erhöhung angepasst.

## BÖHMER



FOTO: BÖHMER

## Mit großen Schritten

Im vergangenen Jahr waren die Verhältnisse in der Mönchengladbacher Zentrale des Kartoffel- und Zwiebelgroßhandels Böhmer noch so: Miese Arbeitsbedingungen, willkürlich gewählte Stundenlöhne zwischen 8 und 12 Euro und eine ethnisch bunte gemischte Belegschaft, die gegeneinander ausgespielt wurde. Im Sommer 2014 hat sich die Lage deutlich gewandelt: Es gibt neue Arbeitsverträge für alle, eine bessere Bezahlung und – nicht zuletzt – einen Betriebsrat! »Als ich mit der Betreuungsarbeit anfang, sah es wirklich nicht gut aus in diesem Betrieb«, erinnert sich Frank Michael Munkler vom ver.di-Bezirk Linker Niederrhein. »Es gab nur sieben Gewerkschaftsmitglieder unter den rund 250 Beschäftigten am Standort.« Und die ließen sich eine Menge gefallen: Kurzfristig angekündigte Überstunden, einen Zweischicht-Betrieb mit oft mehr als 12-Stunden-Tagen und schlechte Bezahlung. Nachdem jedoch die Idee, die eigenen Interessen in die Hand zu nehmen, bei den ersten Kolleg/innen Früchte getragen hatte, kam einiges in Bewegung. Innerhalb kurzer Zeit verzehnfachte sich die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder, ein Betriebsrat wurde gewählt, in dem die ver.di-Kolleg/innen die Mehrheit der neun Mitglieder stellen.

### Eine Menge erreicht

Inzwischen haben die Arbeitnehmervertreter/innen eine Menge erreicht. So stellte der Arbeitgeber – bereits vor der Betriebsratswahl – auf einen sozial- und gesundheitsverträglichen Drei-Schicht-Betrieb um. Auch neue Arbeitsverträge wollte Böhmer unter Umgehung der Mitbestimmung abschließen. Doch da hatte die Geschäftsleitung die Rechnung ohne ver.di und den Betriebsrat gemacht. Inzwischen gibt es erheblich bessere Verträge für alle. Nachzahlungen wurden erkämpft, die in einigen Fällen um die 2.000 Euro pro Person ausmachten. Frank Michael Munkler: »Ich bin mir sicher, dass wir weitere ver.di-Mitgliedern gewinnen und es dann möglich wird, für die Tarifbindung zu streiten.«

GG

## NACH GEFRAGT

# Menschen motivieren

### INGO HARMS, NEUER LEITER DER BUNDESFACHGRUPPE GROSS- UND AUSSENHANDEL, IM INTERVIEW

Die Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel hat einen neuen Leiter: Mit dem 48-jährigen Ingo Harms tritt ein erfahrener Gewerkschafter die Nachfolge von Uwe Erschens an. In seiner bisher letzten Funktion leitete er den Fachbereich 13 – Besondere Dienstleistungen – beim ver.di-Landesbezirk Bayern. Im Interview berichtet er über seine ersten Pläne im Amt des Bundesfachgruppenleiters GAH.

Wie wirst du in deine neue Aufgabe starten?

INGO HARMS: In der ersten Zeit will ich mir vor allem einen umfassenden Überblick verschaffen. Also, mit vielen Kol-

legeninnen und Kollegen reden, betriebliche Kontakte knüpfen, die verschiedenen Teilbranchen des Groß- und Außenhandels erfassen und bei alldem Themen sammeln.

Du kommst aus dem Fachbereich 13 – eine gute Vorbereitung für die neue Funktion?

HARMS: Ich musste dort eine große Bandbreite von Themen und Tarifverträgen bearbeiten, was mir viel Spaß gemacht hat. Ich denke, diese Qualifikationen und Erfahrungen dürften auch hilfreich für meine künftigen Aufgaben und für die Erschließung der Vielfältigkeit des Großhandels sein. Aufgrund meiner Ausbildung zum Groß- und Außenhandels-

kaufmann und früheren Tätigkeit als Gewerkschaftssekretär im Handel bringe ich zudem spezifische fachliche Kenntnisse mit, bin mir aber bewusst, dass der Groß- und Außenhandel Besonderheiten birgt – wie jede Fachgruppe.

Welche Charakteristika zeichnen dich bei deiner Arbeit aus?

HARMS: ver.di soll wachsen, daran messe ich konkret den Erfolg meiner Arbeit. Das stand bei meinen bisherigen Stationen als Hauptamtlicher im Mittelpunkt und wird mich auch in meiner neuen Aufga-

be leiten. Es gibt viele betriebliche Konflikte, die wir gewerkschaftlich zur Stärkung der Organisation nutzen können.



INGO HARMS

Ich freue mich dabei, im Großhandel auch inhaltlich in die Tiefe gehen zu können. Meine Erfahrung ist, dass wir immer sehr nah an den bedeutsamen Themen und Konflikten im Betrieb sein und Vertrauen zu den Beschäftigten herstellen müssen. Dann gelingt es auch, Belegschaften zu motivieren und Prozesse zu initiieren, gemeinsam mit und in ver.di zu kämpfen.

INTERVIEW: GU DRUN GIESE

### ALTERNSGERECHTE ARBEITSBEDINGUNGEN AUCH TARIFLICH UMSETZEN

Bei »alternsgerechten Arbeitsbedingungen« mag mancher an Hilfen und Erleichterungen für Beschäftigte kurz vor dem Rentenalter denken. Das wäre jedoch ein Trugschluss. Denn um überhaupt eine Chance auf das Erreichen des Rentenalters in gesundem Zustand zu haben, müssen die Bedingungen am Arbeitsplatz von Beginn an »alternsgerecht« sein.

## Maßnahmen dort, wo »der Schuh drückt«

Dies war einer von vielen Aspekten, die Tatjana Fuchs, Leiterin des Demografieprojektes »ZusammenWachsen – ArbeitGestalten« den Teilnehmer/innen der Tarifkoordinierungskonferenz des GAH Anfang April in Kassel vorstellte. Dass auch für die Beschäftigten im Groß- und Außenhandel bessere Arbeitsbedingungen dringend nötig sind, verdeutlichen die Ergebnisse einer Befragung (wir berichteten): Danach können sich etwa 42 Prozent der befragten Kommissionierer/innen und 46 Prozent

# Gut gestalten – von Anfang an

der Außendienstler kaum vorstellen, dass sie gesund und motiviert bis zum Rentenalter in ihrem Beruf arbeiten werden.

Wo genau »der Schuh drückt«, zeigt der mehrheitliche Wunsch der Beschäftigten, psychischen Stress abzubauen, körperliche Belastungen zu verringern und die Arbeitsabläufe altersgerecht zu gestalten. Tatjana Fuchs: »Wichtig ist es, den gesamten Erwerbsverlauf in den Blick zu nehmen. Das heißt, spezi-

um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Berücksichtigung von familiärer Pflege wie die Steuerung des Übergangs in die Altersrente.«

Wie sehr es sich lohnt, betrieblich frühzeitig den Arbeitsplatz gesundheits- und altersgerecht zu gestalten, zeigt eine Langzeitstudie aus Finnland. 25 Jahre lang verfolgten Wissenschaftler drei Szenarien: Wurde gar nichts für die Beschäftigten getan, ließ die Arbeitsfähigkeit schon bald nach dem 45. Lebensjahr rapide nach. Versuchten die Arbeitnehmer/innen individuell durch Sport, Ernährung und ähnliches et-

was für ihren Gesundheitsschutz zu tun, milderte sich der Abbau bis zum Rentenalter leicht. Doch wurden individuelle und betriebliche Maßnahmen gleichermaßen umgesetzt, blieb die Arbeits-

fähigkeit auf hohem Niveau erhalten. »Für den Erhalt von Gesundheit und Lebensqualität ist es absolut zentral, dass Betriebe auf diesem Feld aktiv werden«, so Tatjana Fuchs. Angesichts der rückläufigen Zahl an Erwerbstätigen und verbreiteten Probleme vieler Branchen Nachwuchskräfte zu finden, seien manche Arbeitgeber inzwischen durchaus geneigt, die Tarifpolitik um den Aspekt des altersgerechten Arbeitens zu erweitern.



DAS DEMOGRAFIE- UND TARIFPROJEKT

fische Arbeitsgestaltung beginnt mit der Ausbildung und dem Übergang in die Erwerbstätigkeit und setzt sich über alle Phasen des Berufslebens fort. Dabei geht es um Qualifizierung ebenso wie

was für ihren Gesundheitsschutz zu tun, milderte sich der Abbau bis zum Rentenalter leicht. Doch wurden individuelle und betriebliche Maßnahmen gleichermaßen umgesetzt, blieb die Arbeits-



DAS ZIEL FÜR DEUTSCHLAND UND GANZ EUROPA:

# Freizeit ist der Sonntagsdeal

Im Vorfeld der Europawahl vom 25. Mai hat die kirchlich-gewerkschaftliche »Allianz für den freien Sonntag«, an der auch ver.di maßgeblich beteiligt ist, viele Aktivitäten unternommen, um die Idee des Sonntagschutzes stärker parlamentarisch zu verankern. Gemeinsam mit Initiativen aus anderen Ländern rief das Bündnis Abgeordnete aller Fraktionen des europäischen Parlaments dazu auf, sich für einen wirksamen Schutz der arbeitsfreien Sonn- und Feiertage einzusetzen.

Künftige Aktionen sind bei der 5. Zeitkonferenz koordiniert worden, die bereits am 25. Februar in Düsseldorf mit rund 100 Aktivisten und Freunden der Allianz stattfand. Drei deutsche Kandidaten zur Europawahl unterschrieben dort eine Erklärung, in der sie sich verpflichten, im Sinne des Sonntagsschutzes zu wirken: Gabriele Preuß (SPD), Dennis Radtke (CDU) und Fabio De Masi (Linke). Optisches Highlight der Konferenz war ein großes Straßen-Graffiti. Gemeinsam malten die Teilnehmenden mit Sprühkreide den Slogan »Freiheit für den Sonntag« auf die Düsseldorfer Karlstraße (siehe Foto).

Um diese Lösung zu untermauern, hat die Sonntagsallianz ihre Forderungen konkretisiert: So sollen Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit durch eine Regulierung auf Bundesebene auf das



Graffiti in Düsseldorf

FOTO: VER.DI

unbedingt notwendige Maß beschränkt werden. Von der Bundesregierung fordert die Allianz die Einführung eines regelmäßigen Sonntagsschutzberichtes, der den Anstieg der Sonn- und Feiertagsarbeit detailliert analysieren und Gegenmaßnahmen aufzeigen soll.

Diskussion und Erfahrungsaustausch spielten bei der Konferenz ebenfalls eine große Rolle. So hat in Bayern die dortige Allianz in einer beispielhaften Aktion 66 Abgeordnete des Landtags – etwa ein Drittel – dazu bewegen können, einen »Sonntagskontrakt« mit ihr

abzuschließen. Je 28 Parlamentarier von CSU und SPD sowie je fünf von den Freien Wählern und den Grünen wollen für folgende Ziele eintreten: die Beibehaltung des Ladenschlusses in Bayern bis maximal 20 Uhr, eine konsequente Eindämmung verkaufsoffener Sonn- und Feiertage sowie eine kritische Überprüfung der Ausnahmegenehmigungen. Die Kontrakt-Aktion wird unterdessen fortgesetzt.

## Riesenerfolg: Klagerrecht von ver.di festgestellt

Bundesweite Wirkung wird voraussichtlich von einer Entscheidung ausgehen, die der Bayerische Verwaltungsgerichtshof getroffen hat. Der Hintergrund: ver.di, die Münchner Allianz für den freien Sonntag und der Betriebsrat von Ikea kämpfen seit langem gegen die offensichtlich regelwidrigen Shopping-Sonntage im Gewerbegebiet Eching-Ost. Im Herbst 2013 hatte das Landratsamt Freising diesen Veranstaltungen, für die Alibi-Anlässe herhalten mussten, bereits einen Riegel vorgeschoben. Die Entscheidung: Nun endete auch ein Normenkontrollverfahren, das ver.di beantragt

hatte, mit einem Erfolg für den Sonntagschutz. Die kommunale Verordnung zur Freigabe eines verkaufsoffenen Sonntags im April 2013 wurde für unwirksam erklärt. Die Gemeinde hat Revision angekündigt.

Wegweisend ist das Urteil, weil der Gerichtshof erstmals feststellte, dass die Gewerkschaft gerichtlich gegen Sonntagsöffnungen vorgehen kann, sofern sie dort über Mitglieder verfügt und »an Sonn- oder Feiertagen satzungsgemäße Aktivitäten entfaltet«. An dem betreffenden Sonntag, dem 14. April 2013, hatte ver.di eine Verkäuferinnen-Demo im Echinger Gewerbegebiet organisiert.

Ein weiterer Erfolg ist aus Hessen zu berichten: Das Verwaltungsgericht Darmstadt entschied positiv über einen Eilantrag der »Allianz für den freien Sonntag« gegen den verkaufsoffenen Sonntag am 30. März 2014 anlässlich einer so genannten »Automobilausstellung«. Es sei nicht hinreichend plausibel nachgewiesen, dass diese Ausstellung auch ohne die geplante Sonntagsöffnung einen erheblichen Besucherstrom auslösen werde, begründet die Kammer ihren Beschluss. **AHA**

## AUSBILDUNGSREPORT FÜR DEN HANDEL ZEIGT GROSSEN NACHHOLBEDARF

# Alarmierende Ergebnisse

Im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel wird intensiv um Auszubildende geworben. Auf Plakaten und in Anzeigen zeichnen die Unternehmen das bunte Bild einer besonders guten Ausbildungsqualität, die große Karrierechancen eröffnet. Die Wirklichkeit sieht oft anders aus, obwohl es natürlich auch gute Ausbildungsbetriebe gibt. Eine Sonderauswertung des DGB-Ausbildungsreports für die Handelsbranche, die vor kurzem veröffentlicht worden ist, zeigt einen »erheblichen Nachholbedarf«, so Franziska Foullong. Sie ist bei ver.di für die Jugendarbeit im Handel zuständig.

»Überstunden, fehlende Ausbildungspläne und ausbildungsfremde Tätigkei-

ten bei vielen Auszubildenden sind im Handel an der Tagsordnung,« kritisiert die Gewerkschafterin. Da aufgrund des demografischen Wandels ein Mangel an



Fachkräften drohe, sei es um so wichtiger, jungen Menschen eine sichere und planbare Perspektive zu bieten: »Das Ziel ist eine Übernahmegarantie nach der Ausbildung in Vollzeit und unbefristet.«

Die DGB-Befragung von 3.765 Auszubildenden aus dem Handel ergab ein in vielerlei Hinsicht

alarmierendes Bild: Ein Drittel der Befragten hat keinen Ausbildungsplan, obwohl dieser gesetzlich vorgeschrieben

ist. 17,7 Prozent müssen auch ausbildungsfremde Tätigkeiten ausführen, 6,5 Prozent sogar häufig. 13,2 Prozent der Befragten haben nur manchmal einen Ausbilder oder eine Ausbilderin in der Nähe, 8,4 Prozent sogar nur selten. Diese Faktoren reduzieren die Qualität der Ausbildung beträchtlich.

## »Dringend nachbessern«

Besonders alarmierend ist die Antwort auf die Frage, ob sich die jungen Menschen vorstellen können, nach ihrer Ausbildung weiterhin im erlernten Beruf zu arbeiten: Im Durchschnitt aller Handelsberufe sagen 14,2 Prozent klar Nein, 28,1 Prozent wissen es noch nicht. Vor allem die Befragungsergebnisse im Lebensmittelhandwerk fallen konstant schlechter aus als in den anderen Handelsberufen. Dabei fehlen genau hier die meisten Fachkräfte.

»Eine gute Ausbildung bedeutet, dass Auszubildende einen strukturierten und gehaltvollen Ausbildungsplan haben, der befolgt wird, dass sie nicht als reguläre Arbeitskraft ausgebeutet werden und keine Überstunden leisten müssen«, betont Franziska Foullong. »Hier sind die Arbeitgeber dringend gefordert nachzubessern.« **RED**

## HALLO EDEKA: EIGENTUM VERPFLICHTET!



Mit einer bunten Parade und einer Aktion vor einem Berliner Edeka-Markt hat die Initiative »Eigentum verpflichtet – für gesetzliche Unternehmensverantwortung«, der u.a. auch ver.di und die Christliche Initiative Romero angehören, am 24. Mai für Aufmerksamkeit gesorgt. Gefordert wurde vom Konzern ein Verhaltenskodex, der für alle Beschäftigten an jeder Stelle der Lieferkette gilt – auf den Orangenplantagen in Brasilien ebenso wie in den ausgliederten Edeka-Märkten in Deutschland, wo oft untertariflich bezahlt wird und es keine Betriebsräte gibt. [www.eigentum-verpflichtet.org](http://www.eigentum-verpflichtet.org) | [www.supermarktmacht.de](http://www.supermarktmacht.de) [www.EDEKakannsbesser.de](http://www.EDEKakannsbesser.de) FOTO: CHRISTIAN V. POLENTZ/TANSITFOTO.DE

## DEMOGRAFIE- UND TARIFPROJEKT: WEICHEN STELLEN FÜR GUTE ARBEIT

Fortsetzung von Seite 1

dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit ([www.inqa.de](http://www.inqa.de)). Wissenschaftliche Leiterin ist Tatjana Fuchs von der Gesellschaft für Gute Arbeit.

Der Bedarf an Veränderungen ist offenbar groß, denn bei einer Befragung von über 3.000 Beschäftigten konnten sich im letzten Jahr 52 Prozent nicht vorstellen, bei guter Gesundheit und gern bis zum Rentenalter zu arbeiten (wir berichteten). Bis zu 75 Prozent finden Maßnahmen zur Stressabbau und Gesundheitserhalt wichtig bis sehr wichtig. »Arbeitgeber und Gewerkschaften wollen gemeinsam von guten Beispielen und Erfahrungen in der Branche lernen«, so Ulrich Köster vom HDE, wo er Vorsitzender des tarifpolitischen Ausschusses ist.

## Bei Kaufhof und real, geht's schon zur Sache

Gegenwärtig werden in mehreren Pilotvorhaben Ansätze zu alternsgerechter und gesundheitsförderlicher Gestaltung

der Arbeit erprobt. Zum Beispiel bei Galeria Kaufhof in Hannover am Ernst-August-Platz sowie in drei real,-SB-Warenhäusern (Reutlingen, Schwedt und Hannover), denen weitere folgen sollen. Arbeitgeber, Gewerk-



schaft und Betriebsräte werden bei diesen »Piloten« von einem wissenschaftlichen Team unterstützt.

»Beim Kaufhof setzen wir bereits Maßnahmen um«, berichtet Tatjana Fuchs. Im Bereich psychischer Belas-

tungen sei auf Vorschlag der Beschäftigten die Anweisung, dass bis 12 Uhr die neue Ware ausgepackt und platziert sein muss, zeitlich entschärft worden. Beim Thema Umtausch, das auch immer wieder zu Stress geführt hatte, sind die Rollen und Aufgaben aller Beteiligten jetzt sehr klar definiert und geregelt. »Das alles hat zu einer deutlichen Entlastung geführt«, berichtet die Arbeitswissenschaftlerin. Um körperlicher Belastung zu begegnen, werden momentan Ausgleichs- und Entspannungsübungen eingeführt, die während der

Arbeitszeit stattfinden: »Je nach Aufgabenbereich gibt es zwei, drei Übungen, die besonders gut wirken. Gegenwärtig schulen wir Multiplikatoren und erstellen für die unterschiedlichen Arbeitsplätze kleine Postkarten und

Poster mit Anleitungen.«

Bei real,- steht die Frage, wie sich am besten die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ermitteln lassen, im Mittelpunkt. Dort ist in Zusammenarbeit mit der zuständigen Berufsgenossenschaft BGHW ein detaillierter Fragebogen entwickelt worden. Zusätzlich gibt es eine Kurzfassung, die direkt in Workshops eingesetzt werden kann, um gemeinsam mit den Beschäftigten nach Lösungsansätzen zu suchen. ([www.zusammenwachsen-arbeitgestalten.de](http://www.zusammenwachsen-arbeitgestalten.de)).

Die Bedeutung des Demografie- und Tarifprojekts hat sich übrigens bereits in den Ende 2013 abgeschlossenen neuen



Tarifverträgen für den Einzelhandel niedergeschlagen. Dem demografischen Wandel ist dort unter der Überschrift »Weiterentwicklung der Tarifverträge« ein eigener Punkt gewidmet, der von den Tarifparteien noch inhaltlich ausgefüllt werden muss. Das soll bei Verhandlungen geschehen. Dabei geht es u.a. um die Gestaltung der

Arbeitszeiten unter den Bedingungen des demografischen Wandels, der auch neue Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Arbeit, Freizeit und Pflegeverantwortung mit sich bringt (*Bericht zur Tarifkoordinierungskonferenz S. 1+2*).