

# NAKLAR

Nachrichten aus der Fachgruppe Groß- und Außenhandel

November 2015

ver.di

GUTE ARBEIT  
hat  
ihren PREIS

■ Aktive, gewerkschaftliche Betriebsräte können eine Menge für die Belegschaft erreichen – das belegen die Beispiele dieser Ausgabe.

## AUS DEM INHALT

■ Wie sich die Änderungen im Pharmagroßhandel betrieblich auswirken, schildert Rudi Rainer, der GBR-Vorsitzende bei PHOENIX, im Interview.

Seite 2

■ Durch und durch kämpferisch ist der Betriebsrat von Lekkerland Fre-



chen ein- und aufgestellt. Mit dieser Haltung hat er viel erreicht. Seite 3

■ Erfolg stellt sich nicht von heute auf morgen ein. Dass sich nachhaltige Betriebsratsarbeit lohnt, zeigen die Erfahrungen bei Richter + Frenzel.

Seite 4



Foto: ver.di

## PHARMAGROSSHANDEL

# Mehr Automatisierung – weniger Service

Es ist nicht immer die eine umwälzende Entdeckung, die einen Wirtschaftszweig verändert. Im Pharmagroßhandel etwa bahnen sich verschiedene Entwicklungen an, die sich mittelfristig massiv auf die Arbeitsweise in dieser Teilbranche auswirken dürften. Bisher verläuft der Änderungsprozess jedoch eher schleichend.

Da ist zum einen der Trend zur Automatisierung in den Pharmalagern. Wurden bis vor kurzem nur die so genannten Schnelldreher, etwa gängige Schmerz- und Erkältungsmittel, per vollautomatischem System kommissioniert, existiert inzwischen auch ein Gerät, das seltener nachgefragte Arzneien (»Langsamdreher«) automatisch aus den Lagerregalen abholt und für den

Weg in die Apotheken vorbereitet. »Diese Entwicklung kostet Arbeitsplätze«, sagt Siegmund Roder, der in der ver.di-Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel für die Beschäftigten dieser Teilbranche zuständig ist. »Auch wenn sich die Umstellung bisher noch in Grenzen hält, geht der Trend doch deutlich in Richtung Kommissionierung per Automat.« Der Pharmagroßhändler Gehe ist da-

bei vorgeprescht: Derzeit sind bereits rund 50 Prozent aller Niederlassungen mit den Automaten der Firma Rowa ausgestattet; angestrebt ist in den nächsten Jahren eine vollständige Automatisierung in den Gehe-Lagern. Sanacorp wird beim Neubau eines Lagers im schleswig-holsteinischen Bad Segeberg erstmals einen

Fortsetzung auf Seite 2

# »Trends genau beobachten«

Rudi Rainer, GBR-Vorsitzender bei PHOENIX, zu den aktuellen Entwicklungen im Pharmagroßhandel

*PHOENIX hat derzeit noch keine voll-automatischen Kommissioniergeräte für Langsamdreher. Bleibt das so?*

**RUDI RAINER:** Auch PHOENIX wird sich dieser Entwicklung nicht entziehen können. Im neuen Geschäftsjahr werden voraussichtlich an den ersten Standorten diese Geräte installiert, da man sich davon vor allem logistische Vorteile verspricht. Wie viele Arbeitsplätze durch die Automatisierung gefährdet sein könnten, lässt sich noch nicht abschätzen.

*Der neue Versandgroßhändler AEP ist mit Extra-Rabatten angetreten – bietet im Gegenzug aber auch erheblich weniger Service als die angestammten Pharmagroßhändler. Wie gefährlich ist diese Konkurrenz?*

**RUDI RAINER:** PHOENIX beobachtet AEP jedenfalls genau. Bisher drohen noch keine ernsthaften Risiken für Geschäftsvolumen und Arbeitsplätze bei uns. Allerdings müssten wir uns wohl umstellen, wenn dieser Wettbewerber



Rudi Rainer

Foto: privat

mit seinem Konzept des eingeschränkten Sortiments und des schlechteren Services erfolgreich sein sollte. Ich nehme an, dass dann auch PHOENIX seinen Service teilweise den veränderten Marktbedingungen anpassen müsste, um bei den Preisen konkurrenzfähig zu bleiben.

INTERVIEW: GUDRUN GIESE

## Umbau von Metro C+C erfordert Verhandlungen

Bei der Umsetzung des Umstrukturierungsprogramms »Back to Attack« bei Metro C+C wird auch die Mitbestimmung tangiert: Da es künftig mehrere voneinander unabhängige Gesellschaften innerhalb des Unternehmens geben soll, ist der einheitliche Betriebsrat der jeweiligen Häuser gefährdet. Um sicherzustellen, dass es nicht zur Zerschlagung von Betriebsratsstrukturen kommt, hat die Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel nun die Bildung einer Bundestarifkommission auf den Weg gebracht, die so schnell wie möglich Verhandlungen über die künftigen Mitbestimmungsstrukturen in den neu gebildeten Geschäftsbereichen aufnehmen soll mit dem Ziel, einen einheitlichen Betriebsrat nach § 3 Betriebsverfassungsgesetz (gemeinsamer Betriebsrat mehrerer Unternehmen) für die Häuser zu bilden. Unterdessen sind die Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan erfolgreich beendet worden. Es ging um Regelungen für die 518 Vollzeitstellen bei Metro C+C, die im Lauf des kommenden Geschäftsjahres durch »Back to Attack« abgebaut werden sollen. **GG**



Fortsetzung Seite 1

vergleichbaren Kommissionierautomaten einsetzen. Und die übrigen Wettbewerber der Teilbranche – Phoenix, Noweda, Alliance Healthcare Deutschland – werden vermutlich über kurz oder lang nachziehen.

### Konkurrenz entsteht schleichend

Ähnlich schleichend verläuft der Trend im Bereich des Arznei-Versandhandels. Seit 2012 existiert mit AEP (für Apotheken-Einkaufspartner) ein erster Versandgroßhändler, der den angestammten Großhandelsunternehmen kräftig Konkurrenz macht. Siegmund Roder: »AEP liefert nur einmal am Tag über trans-o-flex aus, ein 100-prozentiges Logistikunternehmen der österreichischen Post, hat keinen eigenen Fuhrpark und hält längst nicht alle Medikamente vorrätig. Auf diese Weise kann das Unternehmen den

Apotheken großzügige Rabatte gewähren.« Mit solcher Art von Rosinenpickerei greife der Versandgroßhändler in den gewachsenen Markt ein. Und die Apotheken verlassen sich ganz selbstverständlich darauf, dass sie selten nachgefragte Medikamente bei den traditionellen Pharmagroßhändlern ordern können – die dann bis zu fünfmal täglich ausliefern.

### EU verschärft Vorschriften

Nicht zuletzt bildet sich auch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in der Teilbranche ab. Längst haben die Pharmagroßhändler die Waren-Auslieferung an Subunternehmen vergeben, die nun verpflichtet sind, den Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro pro Stunde zu zahlen. Phoenix und Noweda verlangen seitdem von den Apotheken einen

Mindestlohnzuschlag für jede Tour. Auch hier könnten die Wettbewerber über kurz oder lang nachziehen. Letztlich wäre aber auch denkbar, dass wegen der Verteuerung die Zahl der täglichen Touren reduziert wird. »Das würde sich wiederum sehr negativ bei der Beschäftigtenzahl in den Betrieben auswirken«, sagt Siegmund Roder.

Und schließlich wird auch eine EU-Vorschrift zur Lieferkette bei Pharma-Produkten unter der Überschrift »Good Distribution Praxis« nicht spurlos an der Teilbranche vorbeigehen. Obwohl längst durchgehende Kühlketten existieren, verschärft die Vorschrift die Regeln erheblich. »Das bedeutet vor allem steigende Kosten«, weiß der ver.di-Sekretär. Auch in diesem Bereich hat die Umstellung erst gerade begonnen; die Auswirkungen lassen sich noch nicht exakt beziffern. **GUDRUN GIESE**



# Kämpferisch für die Belegschaft

Betriebsrat mit stattlicher Erfolgsbilanz – Neuer Konflikt droht

**W**ir haben in den zurückliegenden Jahren eine ganze Reihe an Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber erfolgreich durchgekämpft. Eine Besonderheit war die Tarifrunde im Groß- und Außenhandel 2007: Damals war die Lekkerland-Niederlassung in Frechen bundesweit der einzige Betrieb, der zirka drei Wochen am Stück gestreikt hat. Dank dieses Drucks gelang es uns, einen Vorschalttarifvertrag für unseren Standort abzuschließen. Das Plus fiel höher aus als beim Flächentarifvertrag, und die ‚Tarifzulage 2007‘ wurde dauerhaft für alle Arbeitnehmer/innen gesichert, die zu dem Zeitpunkt bei Lekkerland beschäftigt waren. Zwei Jahre später konnten wir die Tariffucht von Lekkerland in den schlechteren Speditionstarifvertrag verhindern. Außerdem erkämpften wir die Bindung an die Tarifverträge des Groß- und Außenhandels für bislang nicht tarifgebundene Niederlassungen.

## Zurück zu bewährten festen Arbeitszeiten

Nicht ganz durchsetzen konnten wir uns beim Kampf gegen die Ausgliederung der Kleinlogistik 2010. Auch hier gab es über einen Zeitraum von drei Wochen eine Vielzahl von Aktionen und eine umfassende Öffentlichkeitsarbeit. Doch am Ende wurde die Auslieferung in der Kleinlogistik an mehrere kleine Speditionen vergeben. Allerdings erreichten wir, dass von den zehn betroffenen Fahrern einer in die Niederlassung Oberhausen wechseln konnte, ein weiterer wurde bei Entgeltfortzahlung für zwei Jahre freigestellt, machte in dieser Zeit auf Lekkerland-Kosten den Lkw-Führerschein und fährt mittlerweile für die Großlogistik in Frechen. Die übrigen acht Betroffenen erhielten eine Grundabfindung nach dem Rahmensozialplan und dank unserer Nachverhandlungen eine Erhöhung der Abfindungen, die sich auf durchschnittlich 25.000 Euro pro Fahrer belief.

Erfolgreich waren wir in unserem Engagement gegen die Betriebsvereinbarung flexible Arbeitszeit, die durch Spruch der Einigungsstelle zustande ge-



kommen war. Die Beschäftigten waren sehr unzufrieden, vor allem weil die Arbeitszeit falsch erfasst wurde und der Arbeitgeber Stunden unterschlug, das heißt, er war nicht in der Lage, die eigenen Regeln zur Arbeitszeit umzusetzen. Der Betriebsrat hat schließlich eine Arbeitsgruppe gebildet, die die Arbeitszeitkonten aller Beschäftigten überprüft hat. Dabei wurden insgesamt rund 5.000 unbezahlte Stunden ‚gefunden‘! Die wurden samt und sonders nachbezahlt bzw. in Freizeit abgegolten. Der Betriebsrat hat den Spruch der Einigungsstelle angefochten, die Betriebsvereinbarung zu flexiblen Arbeitszeiten gekündigt und neu verhandelt. Letztlich musste der Arbeitgeber nachgeben und von seinem Ansinnen abrücken. Heute haben wir wieder feste Arbeitszeiten.

Der Betriebsrat hat auch mehrfach gegen den Arbeitgeber wegen Verstößen gegen die Betriebsvereinbarung flexible Arbeitszeit erfolgreich geklagt. So wurde in einem Verfahren ein Zwangsgeld gegen den Arbeitgeber verhängt, das der Richter auf unsere Anregung hin

eine Sachleistung für die Beschäftigten umwandelte: Seitdem gibt es in der Niederlassung vier Kaffeefullautomaten, die komplett auf Arbeitgeberkosten betrieben werden müssen, so dass die Beschäftigten kostenfrei Kaffee bekommen.

## Gemeinsam mit ver.di gegen Arbeitsplatzabbau

Seit Jahresanfang 2015 müssen wir uns mit einem neuen Konflikt befassen: Lekkerland will im Rahmen einer Umstrukturierung bis 2017 mehr als 300 Stellen streichen! Eine solche radikale Schrumpfkur werden wir uns nicht gefallen lassen. Der Umfang des angekündigten Stellenabbaus ist – bei insgesamt 2760 Stellen – völlig überzogen. Und Lekkerland steckt auch nicht etwa in den roten Zahlen. Wir werden hart verhandeln und wissen dabei unsere Kolleginnen und Kollegen ebenso an unserer Seite wie unsere Gewerkschaft.

**GUIDO MEINBERGER, LANGJÄHRIGER BETRIEBSRATSVORSITZENDER BEI LEKKERLAND FRECHEN**

## Logistische Lösung bei Lekkerland: Drei flexible Temperaturzonen in einem Lieferfahrzeug

Foto: obs/BVL



Guido Meinberger

Foto: Dietrich Hackenberg



# Am Erfolg hartnäckig arbeiten

Nachhaltige Betriebsratsarbeit ist machbar



Jürgen Hofmann

**E**in wichtiger Erfolg war es, 2013 nach der Umstrukturierung des Unternehmens in Regionalgesellschaften überall die Betriebsräte zu erhalten und so die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten zu wahren. Sehr positiv ist auch der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur EU-Kraftfahrerrichtlinie. Danach werden alle Kosten für die notwendigen Schulungen, die Fahrerkarten und die ärztlichen Untersuchungen der Kraftfahrer bei uns vom Arbeitgeber übernommen.

Selbstverständlich gibt es etliche Bereiche, die weiter bearbeitet werden müssen: So gilt zwar Tarifbindung bei Richter + Frenzel, aber nicht in den Regionalgesellschaften im Osten. Außerdem ist die Vereinbarung befristet, so dass wir rechtzeitig für die dauerhafte Gültigkeit der Tarifbindung kämpfen müssen, und zwar in West und Ost. Leider hapert es auch noch an einer umfassenden Unternehmenskultur im Umgang mit den Arbeitnehmervertretungen. So werden die Betriebsräte wie auch der GBR etwa nicht kontinuierlich

vom Arbeitgeber über relevante Themen informiert. In manchen Regionalgesellschaften, die als formal eigenständige GmbHs organisiert sind, ist der Umgang mit Mitbestimmungsrechten noch sehr ausbaufähig – um es freundlich auszudrücken.

## Härtefallfonds wurde ausgehandelt

Weiteres Ziel bleibt, die Anrechnung von Zulagen auf die Tarifierhöhungen wegzubekommen. Beschäftigte, die solche Zulagen zum Entgelt erhalten, haben sich die redlich verdient, so dass es einfach nur schäbig ist, ihnen dieses Geld gleich wieder zu streichen, wenn ver.di gut verhandelt und ein Plus beim Tarifentgelt erzielt hat.

Eine sehr gute freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung ‚Härtefallfonds‘ konnten wir 2011 mit dem Arbeitgeber aushandeln: Hier ist Geld eingeflossen, das in der Vergangenheit eigentlich für Zulagen hätte aufgewendet werden müssen. Da sich jedoch die damaligen

Fehler im Nachhinein nicht mehr vollständig korrigieren ließen, war der Arbeitgeber bereit, den Fonds für unschuldig in Not geratene Beschäftigte einzurichten. Für sie gibt es entweder zinsfreie Darlehen oder auch – bei besonders schwierigen Fällen – Zuschüsse. Über die Anträge auf Zahlungen entscheidet ein paritätisch aus jeweils zwei Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite besetztes Gremium. Die GBV gilt immer zwei Jahre und ist erst kürzlich verlängert worden. Der Gesamtfonds wurde dabei aufgestockt.

## Gegensteuern!

Sonst versucht der Arbeitgeber, verstärkt die Kosten der Betriebsratsarbeit zu drücken. Da wollen wir als GBR gegensteuern. Richter + Frenzel verbucht sehr gute Gewinne, so dass es keinen wirtschaftlichen Grund gibt, in diesen Bereichen übermäßig zu sparen. «

JÜRGEN HOFMANN, STELLVERTRETER DER GESAMTBETRIEBSRATSVORSITZENDER RICHTER + FRENZEL

## IMPRESSUM

Herausgeber: Fachbereich Handel, Fachgruppe Groß- und Außenhandel, Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Stefan Kraft, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin · Redaktion: Gudrun Giese · Konzept: bleifrei Medien + Kommunikation · Gestaltung: bleifrei Texte + Grafik / Claudia Sikora, Erkelenzdamm 9, 10999 Berlin



[mitgliedwerden.verdi.de](http://mitgliedwerden.verdi.de)

## Click dich rein!

Nur ein paar Clicks und du bist drin: Bei ver.di kann man/frau ganz leicht online Mitglied werden. Wir machen uns gemeinsam stark, wenn es um bessere Einkommen und bessere Arbeitsbedingungen geht. Die Losung »Allein machen sie dich ein« ist brandaktuell, gerade auch im Groß- und Außenhandel. Das lässt sich ändern, das wollen wir ändern. Gemeinsam und mit mehr Durchsetzungsmacht.



Als ver.di-Mitglied hast du auch noch viele andere Vorteile ...

[verdi.de/service](http://verdi.de/service)

