

ver.di

# HANDEL

Informationen aus Einzel- und Großhandel

NR. 3 15. JAHRGANG  
DEZEMBER 2016

## INHALT

► **AUSBLICK:** Im Tarifjahr 2017 für den Einzel- und Versandhandel geht es um mehr Geld und viele weitere Top-Themen **Seite 2**

► **WILLKÜR:** Die Arbeitgeber des Groß- und Außenhandels in Bayern torpedieren die dort vereinbarte neue Entgeltstruktur **Seite 3**

Die nächste Ausgabe erscheint im Frühjahr 2017

### 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



FOTOS AUS BAD HERSFELD: FOTOTEAM HESSEN, ANDREAS STANGL



## Viele Streiks, eine echt schöne Bescherung...

Der Online-Riese Amazon wird mitten im Weihnachtsgeschäft intensiv bestreikt. Nach den vielen Arbeitsniederlegungen, zu denen ver.di in den letzten Monaten immer wieder aufgerufen hatte, wurden die Streiks seit dem sogenannten Black Friday am 25. November wieder ausgeweitet. An dem Rabatt-Aktionstag begannen Beschäftigte in Rheinberg und Werne (beide NRW) den ersten dreitägigen Ausstand in diesem Jahr. Auch in Leipzig (Sachsen) und Graben (Bayern) folgten viele dem Aufruf ihrer Gewerkschaft, für die Anerkennung des Tarifvertrages für den Einzel- und Versandhandel sowie bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Knapp zwei Wochen später startete im Leipziger Versandzentrum die nächste Streikserie. Auch nach Redaktionsschluss (9.12.) plante ver.di für den Arbeitgeber unkalkulierbare Aktionen im Weihnachtsgeschäft. Außer den genannten Standorten waren in diesem Jahr auch Bad Hersfeld (Hessen), Koblenz (Rheinland-Pfalz), Pforzheim (Baden-Württemberg) sowie Elmshorn (Schleswig-Holstein), wo der Streaming-Dienst Amazon Prime Instant Video seinen Sitz hat, in den Arbeitskampf einbezogen.

### VIELE POSITIVE URTEILE BESTÄTIGEN VER.DI UND DIE SONNTAGSALLIANZ

# Sonntags frei: Ein Gewinn für uns alle

Die Zeit, als erfundene Feste einen leichten Vorwand für Sonntagsöffnungen lieferten, geht zuende. ver.di und die vor zehn Jahren gegründete »Allianz für den freien Sonntag« fahren einen Erfolg nach dem anderen ein: Deutschlandweit hat es jede Menge Urteile gegen rechtswidrige Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsöffnungen gegeben – ein Gewinn für die Beschäftigten im Handel.

Darüber hinaus wird mit diesen Entscheidungen die gesellschaftliche Bedeutung des Sonntags als wichtiger Zeitanker hervorgehoben: Als freier Tag, an dem die meisten Menschen ihre Freizeit mit Familien und Freunden oder auch in Vereinen gemeinsam begehen können.

ver.di im Handel warnt immer wieder davor, dass Ladenöffnungen an Sonntagen das Einfallstor für Sonntagsarbeit in vielen anderen Branchen sein können – Kitas und andere Betreuungseinrichtungen sind da nur ein Beispiel. Gerade deshalb sei es so wichtig, »noch stärker auch auf kommunaler Ebene als Gewerkschaftsmitglieder in den ver.di-Bezirken gemeinsam für den Sonntagsschutz aktiv zu werden«.

Inzwischen versucht der Unternehmerverband HDE eine Gegenoffensive anzustoßen. Er forderte bundesweit zehn verkaufsoffene Sonntage, ohne dass wie bisher ein besonderer Anlass vorliegen müsste. Für eine generelle Sonntagsöffnung sprechen sich Karstadt-Chef Fandler und die FDP aus.

### Arbeitgeber wollen noch mehr Öffnungen

»Diese Arbeitgeberforderungen sind verfassungswidrig und völlig absurd«, so ver.di-Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger. Auch der Verweis auf den Online-Handel sei fadenscheinig: »Konkurrenzdruck über das Internet lässt sich nicht durch Sonntagsöffnungen verhindern. Um im brutalen Verdrängungswettbewerb zu bestehen, sollten die Einzelhandelsunternehmen lieber in Beratung und Service investieren und die Beschäftigten durch vernünftige, existenzsichernde Bezahlung motivieren. Diese Stärken könnten die Händler jede Woche sechs Tage lang ausspielen.«

Alle höchstrichterlichen Urteile geben ver.di und den weiteren Verbündeten

aus der Sonntagsallianz recht. Zuletzt hatte das Bundesverwaltungsgericht im November 2015 eine bahnbrechende Entscheidung getroffen. Wie berichtet, war ver.di in Bayern (Wahlspruch: »Der Sonntag gehört den Menschen, nicht dem Kapital«) mit einer Klage gegen eine Sonderöffnung in der Gemeinde Eching erfolgreich.

Auf dieses Urteil bezogen sich in diesem Jahr auch die Richter am Hessischen Verwaltungsgerichtshof, als sie es der Stadtverwaltung im April und Oktober untersagten, wegen einer Musikmesse bzw. wegen der Buchmesse die Läden in Frankfurt am Main stadtweit öffnen zu lassen. Auch der Verwaltungsgerichtshof München, der im Frühjahr eine Sonntagsöffnung anlässlich des Stadtgründungsfestes untersagte, sowie das Oberverwaltungsgericht (OVG) Münster griffen die Argumentation der Bundesrichter auf. Ebenfalls auf dieser Grundlage entschied das OVG in Weimar im September, dass die in Erfurt bereits durchgeführten Sonntagsöffnungen nicht gesetzeskonform waren. Die noch geplanten Öffnungen wurden gestoppt.

Fortsetzung auf Seite 2

## MOMENT MAL!

Dass sich Hartnäckigkeit und Kampfbereitschaft auszahlen, belegt einmal mehr der Tarifabschluss für die Karstadt-Beschäftigten in 78 Filialen. Nachdem das Unternehmen, damals noch im Besitz von Herrn Berggruen, 2013 die Tarifbindung aufgekündigt hatte, sah es in den Folgejahren nicht gut aus für eine baldige Rückkehr in den Tarif, zumal Karstadt inzwischen zur Signa-Holding gehört. Zwei Schritte vor, einen wieder zurück: So gestalteten sich die Verhandlungen. Dabei wollten die Beschäftigten nichts Unbilliges, sondern lediglich die zugesagte Rückkehr in die Tarifbindung. Aber erst für die Geschäftsführung erkennbarer Druck durch die Beschäftigten, ihre Arbeitnehmervertretungen und ver.di leitete ein Umdenken bei den Karstadt-Chefs ein. Als sie erkennen mussten, dass ihre Hinhaltepolitik nicht länger verfangen würde und sich zunehmend Aktionsbereitschaft zeigte, waren ernsthafte Verhandlungen und ein guter Abschluss möglich. Ein wichtiger Erfolg dank solidarischen Handelns!



**BERNHARD SCHIEDERIG**  
ver.di-Verhandlungsführer zu Karstadt

### KT-VERKAUF

## Über 15.000 Jobs gesichert

Mehr als 15.000 Arbeitsplätze bei Kaiser's-Tengelmann (KT) sind für fünf Jahre ebenso sicher wie alle Teile des Unternehmens – künftig unter dem Dach von Edeka und Rewe. Nach Unterzeichnung des Kaufvertrags am 8. Dezember zog Rewe seine Beschwerde gegen die Ministererlaubnis vor dem Oberlandesgericht Düsseldorf zurück. Mehr als zwei Jahre hatte das Hin und Her um den Verkauf von KT gedauert; Beschäftigte, Betriebsräte und ver.di kämpften gegen die Zerschlagung des Unternehmens (Weiteres vorn in der ver.di-PUBLIK).

### DURCHBRUCH BEI VERHANDLUNGEN ZU KARSTADT

## Ab sofort wieder Tarifbindung

Anfang Dezember gelang der Durchbruch: Ab sofort gilt bei Karstadt nach mehr als drei Jahren wieder die Tarifbindung unter Anerkennung aller regionalen Flächentarifverträge des Einzelhandels. Außerdem wurde eine Standort- und Beschäftigungssicherung für 78 Filialen bis 2021 erreicht.

### Wesentliche Forderungen sind erfüllt

»Möglich wurde das Gesamtergebnis durch den Einsatz vieler engagierter Beschäftigter«, sagt Bernhard Schiederig,

ver.di-Fachbereichsleiter Handel in Hessen, der die Tarifverhandlungen leitete. Weitere Details des Abschlusses: Die Entgelte werden zwischen 2017 und 2020 abhängig vom wirtschaftlichen Erfolg Karstadts erhöht – 2018 bis 2020 aber mindestens um jeweils 1,25 Prozent; die Entgelthöhe des Flächentarifvertrages muss spätestens im Frühjahr 2021 erreicht sein. Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden je zu 60 Prozent als Brutto-Betrag und zu



50 Prozent als Warengutschein gewährt. ver.di-Mitglieder erhalten 80 Prozent Urlaubs- und Weihnachtsgeld als Brutto-Betrag und ebenfalls den Warengutschein von 50 Prozent. Schon ab Januar

2017 beträgt die Ausbildungsvergütung 100 Prozent Flächentarifvertrag. Bernhard Schiederig: »Damit sind die wesentlichen Forderungen erfüllt: Standort- und Beschäftigungssicherung, Rückkehr in die Tarifbindung, Anhebung der Entgelte während der Tarifaufzeit, kein Verzicht auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld und Vorteilsregelung für ver.di-Mitglieder.« In den zurückliegenden Wochen hatten die Beschäftigten den Druck auf Karstadt spürbar erhöht. Bundestarifkommission, Betriebsräte und Gesamtbetriebsrat starteten betriebliche Aktionen und zeigten die Entschlossenheit, im Weihnachtsgeschäft noch engagierter für die Tarifbindung zu kämpfen. Das ebnete den Weg zum Erfolg. **GG**

## EINZELHANDEL

## KURZ &amp; KNAPP

► **ADLER FLÜCHTET:** Das Modehaus Adler hat Anfang November alle Haustarifverträge gekündigt und will, obwohl das Unternehmen nach eigenen Angaben kein Sanierungsfall ist, erhebliche Verschlechterungen vereinbaren – u.a. völlig flexible Arbeitszeiten, Einschnitte beim Weihnachtsgeld sowie Aussetzung der Tarifsteigerungen 2017. »Die Beschäftigten haben in den letzten Jahren genug Verzicht geübt«, betont ver.di dazu. Es spreche nichts dagegen, dass Adler die Flächentarifverträge des Einzelhandels anwendet. Um in die Auseinandersetzung gehen zu können, setzt sich ver.di aktuell stark dafür ein, die gewerkschaftliche Basis bei Adler auszubauen.

► **DEHNER-SPALTUNG:** Die Dehner-Geschäftsführung hat die Spaltung der Garten-Center-Kette, wo es seit Jahren ver.di-Aktionen für die Tarifbindung gibt, beschlossen. Künftig wird es eine Holding mit mehreren Einzelgesellschaften darunter geben. ver.di setzt sich für eine weitgehende Absicherung der über 5.000 Beschäftigten sowie Garantien für die bisherigen Mitbestimmungsstrukturen ein. Gefordert wird u.a. eine Vereinbarung, die weitere Abspaltungen verhindert und ausschließt, dass Geschäftsbereiche wie die Logistik extern vergeben werden.

► **STRAUSS-PLEITE:** Am 1. Dezember hat das Amtsgericht Düsseldorf das Insolvenzverfahren zum zahlungsunfähigen Unternehmen Strauss Innovation eröffnet. Der Insolvenzverwalter kündigte an, dass die 57 Filialen nach erfolgloser Investorensuche stufenweise bis Ende Februar 2017 abgewickelt werden.

## SONNTAG

Fortsetzung von Seite 1

Dies sind die Kernpunkte der aktuellen Rechtsprechung zu Sonntagsöffnungen:

- Die Veranstaltung, die den Anlass für die Sonntagsöffnung bietet, muss prägend sein. Sie müsste auch ohne die Ladenöffnungen mehr Besucher anziehen können als die alleinige Sonntagsöffnung.
- Um dies vorab zu ermitteln, muss – falls keine verlässlichen Erfahrungswerte vorliegen – eine Prognose erstellt werden. Die Öffnung selbst darf lediglich als »Anhängsel« (in der Juristensprache: Annex) wahrgenommen werden.
- Darüber hinaus muss ein räumlicher Bezug zwischen Veranstaltung und geöffneten Geschäften bestehen. Ist die Veranstaltung räumlich stark begrenzt, etwa auf ein Messegelände wie in Frankfurt, dürfen nicht kilometerweit davon entfernt Sonntagsöffnungen stattfinden. In NRW und fast allen anderen Bundesländern haben die ver.di-GeschäftsführerInnen und die Sonntagsallianz die Kommunen inzwischen auf die Rechtslage hingewiesen, dennoch ist die Praxis rechtswidriger Genehmigungen nicht vorbei. Der Kampf um den freien Sonntag geht weiter. In Mülheim beispielsweise sind die Sonntagsverkäufe für 2017 auf Intervention von ver.di-Geschäftsführerin Eickholt stark eingeschränkt worden. In Niedersachsen will die Landesregierung mit einer Gesetzesreform u.a. eine fünfte Sonntagsöffnung in einzelnen Orts- und Stadtteilen ermöglichen. Dagegen spricht sich ver.di entschieden aus.

**ANDREAS HAMANN**

Video-Tipp: [www.facebook.com/sonntagsallianz.bayern/videos/1146723802090608](http://www.facebook.com/sonntagsallianz.bayern/videos/1146723802090608)

## ZIEL SIND TARIFVERTRÄGE, DIE ÜBERALL VERBINDLICH GELTEN

Das Tarifjahr 2017 steht unmittelbar bevor. Zusätzlich zur Erhöhung der Entgelte geht es ver.di um weitere wichtige Abschlüsse: Tarifvertragliche Regelungen zu einer neuen Entgeltstruktur für den Einzel-, Versand- und Onlinehandel sowie zu guter, gesunder Arbeit (Stichwort: Demografie-Tarifverträge) gehören seit geraumer Zeit zu den Top-Themen (siehe Beiträge auf dieser Seite).

»Es geht uns um mehr als Lohn und Gehalt, wir wollen den Rückgang der Tarifbindung stoppen und werden die Arbeitgeber auffordern, endlich gemeinsam mit uns für die Allgemeinverbindlichkeit der Flächentarifverträge einzutreten«, betont ver.di-Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger.

## Konsequent für Einkommen, die zum Leben reichen

ver.di hält es für einen Skandal wie weit verbreitet in der Branche Dumpinglöhne sind, die Armutsrenten zur Folge haben, und setzt sich konsequent für existenzsichernde Einkommen ein. Nach Angaben der Bundesregierung beziehen etwa ein Drittel der Einzelhandelsbeschäftigten Niedriglöhne. Den Geschäftsmodellen, deren Erfolg auf Unterbezahlung

## Ausblick auf Tarifjahr 2017

und ungesunden Arbeitsbedingungen beruhen, sagt die Gewerkschaft weiter den Kampf an:

»Allgemeinverbindliche Tarifverträge, die den Beschäftigten in allen Unternehmen existenzsichernde Löhne und Gehälter garantieren und den Arbeitgebern an diesem Punkt annähernd gleiche Wettbewerbsbedingungen verschaffen, halten wir für den richtigen und praktikablen Weg«, so Stefanie Nutzenberger, die auch den Bundesfachbereich Handel leitet. »Dadurch kann dem Verdrängungswettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten entgegen gesteuert werden und das ist auch der beste Schutz vor Altersarmut.«

Während sich selbst die tarifgebundenen Arbeitgeber immer wieder skeptisch bis ablehnend zur Allgemeinverbindlichkeit äußern, hat Bundesarbeits-

ministerin Andrea Nahles in Oberhausen bei einer ver.di-Konferenz für den NRW-Einzelhandel positiv Stellung bezogen. Sie kündigte an, gegen dubiose Unternehmerpraktiken wie das Unterlaufen der betrieblichen Mitbestimmung vorzugehen. Ziel sei es, die Allgemeinverbindlichkeit wieder zum »Regelfall« zu machen.

Da das Lohndumping und die bisherige Rentenpolitik insbesondere die weibliche Altersarmut vorantreibt, ist im Spätsommer auf Initiative von ver.di ein Frauen-Bündnis verschiedener Organisationen gegen Altersarmut gegründet worden. Die Partnerinnen fordern u.a. einen Wechsel in der Rentenpolitik, der niedrigere Einkommen stärker begünstigt als bisher.

**AHA Bündniserklärung unter: [www.frauen.verdi.de](http://www.frauen.verdi.de) und [www.frauenrat.de](http://www.frauenrat.de)**

## KOORDINIERUNGSKONFERENZ VEREINBARE NÄCHSTE SCHRITTE

Tarifreform für den Einzel- und Versandhandel auf dem Weg: Die präzise beschriebenen Anforderungen, die die Arbeitgeber bei den Beschäftigten an unterschiedlichen Arbeitsplätzen abrufen, sollen das A und O einer neuen Entgeltstruktur in den Tarifverträgen werden. Damit soll z.B. verhindert werden, dass die Unternehmen künftig bei der Bezahlung bestimmte Qualifikationen und Tätigkeiten unberücksichtigt lassen können.

Darauf einigten sich ehrenamtliche Delegierte der regionalen Tarifkommissionen in Göttingen. Dort fand Ende September eine weitere Koordinierungskonferenz zu diesem wichtigen Thema statt, über das ver.di und die Arbeitgeberverbände in den Schwerpunkt-Tarifbezirken Baden-Württemberg, Hessen, Hamburg sowie Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Berlin und Brandenburg verhandeln.

## Klare Ansagen an die Arbeitgeber im Einzelhandel

»Die detaillierte Ermittlung jetziger und künftiger Stellenanforderungen durch die Tarifparteien muss eine zentrale Rolle einnehmen«, so einer der anwesenden Tarifexperten. Die Konferenz verabschiedete Eckpunkte für eine neue bundesweit einheitliche Tarifstruktur, die sich in einem Entgeltrahmen-Tarifvertrag wiederfinden sollen. Über die Höhe der Entgelte wird auch in Zukunft in den Ländern entschieden.

Der aktuelle Arbeitsstand, der u.a. ein Stufenmodell klar beschriebener Bewertungskriterien für Wissen und Können, psychosoziale und körperliche Anforderungen sowie Verantwortung beinhaltet, wird gegenwärtig in den regionalen



Selbst-Bewusst-Sein

FOTO: HACKENBERG

## Eckpunkte für eine bessere Tarifstruktur

Tarifkommissionen und betrieblichen Mitbestimmungsgremien bekannt gemacht und steht dort zur Diskussion.

Die weitere Arbeit an einer neuen Tarifstruktur hat u.a. die Beschreibung der zukünftigen Entgeltgruppen zum Ziel. Dazu soll auch die Rückkopplung in die Flächen-Tarifkommissionen der Landesbezirke stattfinden, wo nicht direkt verhandelt wird. Als Erfolg wurde bei der Konferenz die von ver.di ausgehandelte Rückkehr von real- in den Flächentarifvertrag bewertet. Bei den auf Unternehmensebene angesetzten Verhandlungen zur Entgeltstruktur gelten für ver.di die Ergebnisse der Tarifkoor-

dination für die Fläche gleichermaßen, wie betont wurde.

Für die kommenden Verhandlungen mit den Arbeitgebern wurden bei der Konferenz in Göttingen klare Ansagen gemacht. So wird es Tarifabschlüsse über eine neue Entgeltstruktur nur geben, wenn sich im Entwurf für einen Rahmentarifvertrag detaillierte Beschreibungen für alle relevanten Stellen in allen Vertriebsformen und Formaten des Einzel- und Versandhandels wiederfinden. Ein absolutes »No go« gilt für eine Kürzung der Löhne und Gehälter. Dies wird unter keinen Umständen hingenommen.

## UNION BUSTING

## Concord spielt verrückt

Aus dem Lehrbuch des »Union Busting« (Mobben von Betriebsräten und Gewerkschaftern) könnte der Fall Matratzen Concord stammen. Seit dem Frühsommer zieht das Unternehmen mit Sitz in Köln alle Register, um den Betriebsratsvorsitzenden des Bezirks A 15 Braunschweig loszuwerden. Bisher haben sich der Arbeitnehmervertreter, der zuständige ver.di-Sekretär und ihre Anwälte gut gegen die Übergriffe be-



hauptet. Doch nun droht eine Umstrukturierung, was auch dem Betriebsrat die Arbeitsgrundlage rauben könnte. »Von Anfang an hat Matratzen Concord versucht, den Betriebsrat zu verhindern, und als das nicht funktionierte, den Betriebsratsvorsitzenden Karsten Knoke und alle die den Betriebsrat unterstützen, massiv unter Druck zu setzen«, sagt Eberhard Buschbom, ver.di-Sekretär im Bezirk Süd-Ost-Niedersachsen. Zunächst hatte der Geschäftsführer des Unternehmens Knoke zum Vier-Augen-Gespräch geladen und ihm dabei sogar Geld für einen Rückzieher bei der BR-Initiative geboten. Der ließ sich nicht darauf ein und wurde degradiert – vom Bezirksleiter zum Verkäufer. »Auch auf die Wahl versuchte Matratzen Concord Einfluss zu nehmen, wogegen wir später rechtlich vorgingen«, sagt Karsten Knoke. Gerichtlich erstreiten musste sich der Betriebsrat – der einzige bundesweit beim europaweit größten Matratzenfilialisten – auch ein Büro samt Ausstattung. Das Arbeitsgericht sah schließlich ebenfalls die Umsetzung Knokes als nicht rechtmäßig an. Deshalb wird er ab 1. Januar wieder als Bezirksleiter eingesetzt. »Damit ist aber die Auseinandersetzung nicht beendet«, sagt Eberhard Buschbom. Zudem droht die Umstrukturierung. »Es wäre wichtig, dass auch in anderen Filialbezirken Betriebsräte gewählt werden«. Dringend nötig sei das angesichts der Missstände bei Entgelt, Arbeitszeiten und Befristungen – und nicht zuletzt auch, um nicht die massive Beeinträchtigung von Arbeitnehmerrechten durchgehen zu lassen. GG

## OBI

## Kundeninfo

Über die Angriffe auf die Beschäftigten und die Mitbestimmung bei OBI hat ver.di jetzt bei verschiedenen Aktionen die Kunden informiert. Zugleich wurde an Tengelmann-Chef Haub appelliert, diese Angriffe zu stoppen. Wie berichtet, hatte sich OBI des Konzern- und Gesamtbetriebsratsvorsitzenden sowie der stellvertretenden GBR-Vorsitzenden



durch den Verkauf bzw. die Schließung von zwei Märkten entledigt. Anfang November machten ver.di-Aktive und Betriebsräte beim »Betriebsrätetag« in Bonn weitere Einschüchterungsversuche öffentlich. Immer wieder fordern Beschäftigte seit über einem Jahr bei vielfältigen Aktionen die Anerkennung der Tarifverträge des Einzelhandels bei der Baumarktkette Nr. 1, die bis zu 20 Prozent unter Tarif zahlt. RED

## VER.DI WILL TARIFLICHE REGELN FÜR GESUNDE ARBEIT

## Verbindlich für alle

In den Tarifverhandlungen von ver.di und Arbeitgeberverband in Bayern zu Demografie-Tarifverträgen mit dem Schwerpunkt gesundheitsförderliche Führung hat es am 31. Oktober Fortschritte gegeben.

## Verhandlungen über Tarifverträge zu guter Arbeit

Beide Seiten haben sich mit Unterstützungsangeboten für Betriebe und Führungskräfte beschäftigt und wollen europäische Fördermittel für mehr gesunde Führung beantragen. Diese The-

men sollen am 7. Februar 2017 präzisiert werden. Gleichzeitig will ver.di aber auch über einen Rechtsanspruch für Beschäftigte auf gesundheitsförderliche Führung durch klare und verbindliche Regeln verhandeln.

Hier bestehen deutliche Unterschiede. Die ver.di-Tarifkommission befürchtet, dass sich ohne Verbindlichkeit nur die Unternehmen weiterentwickeln, die heute schon an guter Führung arbeiten – andererseits würden Firmen, die bisher »ein dramatisch gesundheitsschädliches Führungsverhalten dulden«, dieses fortsetzen und durch den Tarifvertrag ein

Aushängeschild erhalten, das sie nicht verdienen. Verhandelt wird auch in NRW. Dort legten die Arbeitgeber einen eigenen Tarifvertragsentwurf vor. Dieser blieb allerdings u.a. wegen mangelnder Verbindlichkeit bei der Durchsetzung der Regeln der Berufsgenossenschaft hinter den Erwartungen der ver.di-Tarifkommission zurück. Zudem lehnten die Arbeitgeber die von ver.di vorgeschlagenen betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzkommissionen ab, die Entscheidungsbefugnis haben sollen. Für den 12. Dezember – nach Redaktionsschluss – war eine weitere Verhandlung vereinbart.

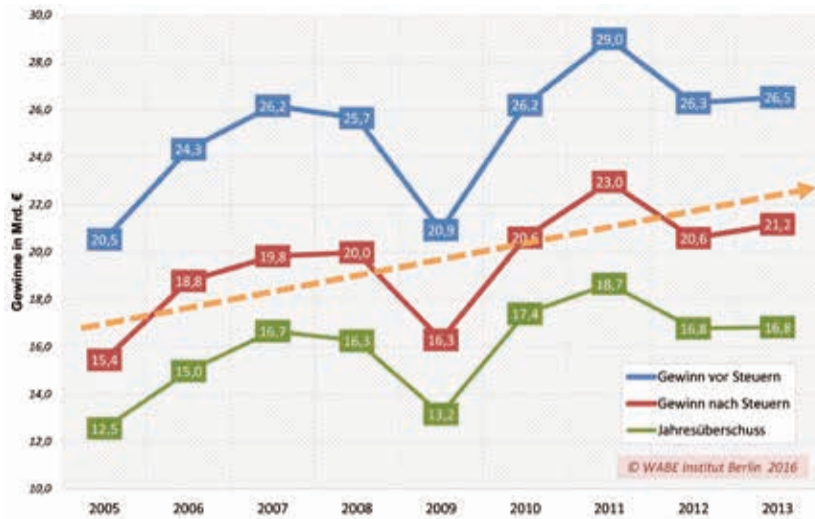
**AHA Video-Tipp zu den Sozialwahlen 2017: [arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.deselbstverwaltung](http://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.deselbstverwaltung)**

VORBEREITUNG DER TARIFRUNDE GAH 2017

A nhaltend gute Umsätze und Gewinne verbucht die Mehrzahl der Betriebe im Groß- und Außenhandel (GAH). Das belegte Bert Warich vom Berliner WABE-Institut mit einem zahlen- und statistikgestützten Vortrag bei der GAH-Tarifkoordinierungskonferenz am 24. November in Fulda. Die Veranstaltung bildete den Auftakt für die Tarifrunde 2017.

Kurs auf eine reine Entgelttrunde 2017 zeichnet sich ab

Mit Ausnahme der Teilbranchen Stahl- sowie Agrargroßhandel sei der GAH kräftig gewachsen, erklärte Warich; entsprechend gebe es Verteilungsmasse für die anstehende Tarifrunde. Sie soll nach Vorstellung der landesbezirklichen Tarifkommissionen – soweit bereits besprochen – eine reine Entgelttrunde werden. Dass es nicht viel bringt, mit den Arbeitgebern über Themen aus dem Manteltarifvertrag zu sprechen, machte Ortwin Auner, ver.di-Sekretär aus Dortmund, deutlich. Er berichtete von Gesprächen mit den Arbeitgebern in NRW: »Substanzielles haben die Arbeitgeber nicht präsentiert, außer ihrem bekannten Wunschkatalog zu flexibler Arbeitszeit, Samstagsarbeit und ähnlichem.



Gewinne der Unternehmen in GAH WABE-INSTITUT 2016

# Geld zum Verteilen ist vorhanden

Doch wenn sie den Manteltarifvertrag ändern wollen, müssen sie ihn kündigen. Wir haben keinen Grund, etwa

bei der immer wieder geforderten Ausdehnung der Arbeitszeit an Heiligabend und Silvester nachzugeben.« Diese Einschätzung wurde von den Teilnehmer/innen geteilt.

Zeitpläne bis zur »heißen Phase« liegen bereits überall vor

Die Vorbereitungen der Tarifrunde sind in den Landesbezirken bisher unterschiedlich weit gediehen – Zeitpläne bis zur »heißen Phase« haben aber alle aufgestellt. Die Bundesfachgruppe GAH präsentierte ein Eckpunktepapier, das in den kommenden Wochen in den Tarifkommissionen diskutiert wird: Angestrebt wird eine deutliche Erhöhung der Realeinkommen für alle Beschäftigten inklusive der Auszubildenden. Die betriebliche Mobilisierungsfähigkeit für mögliche Auseinandersetzungen solle frühzeitig sichergestellt werden. Außerdem werde die Zusammenarbeit mit der Fachgruppe Einzelhandel sowie anderen ver.di-Bereichen ebenso ausdrücklich unterstützt wie Arbeitskämpfe über Landesbezirksgrenzen hinweg.

Tarifkommissionen koordinieren sich im März

»Am 16. März werden Eckpunkte von der Tarifkoordinierungskonferenz beschlossen«, erklärte Stefan Kraft, der in der Bundesfachgruppe für den Tarifbereich zuständig ist. »Bis dahin werden die Tarifkommissionen sich über ihre Entgeltforderungen verständigt haben.« Die von Bert Warich vorgestellten Daten belegten jedenfalls klar, dass die Arbeitgeber so gute Gewinne verbucht hätten, dass sie einiges davon an die Beschäftigten verteilen könnten, ohne die es diesen Erfolg nicht gäbe. GG

GROSS- UND AUSSENHANDEL

KURZ & KNAPP

► **AMAZON GREIFT AN:** Der Online-Versandhandel Amazon plant den Einstieg in den Großhandel: Laut »Lebensmittelzeitung« will das Unternehmen etwa in den Cash & Carry-Handel einsteigen. Dabei sollen erstmals in Deutschland über den Geschäftszweig »Food Service« auch Lebensmittel im großen Stil weiterverkauft werden, an Restaurants, Kioske und andere Großverbraucher. In den USA wurde ein vergleichbares Angebot bereits im Frühjahr 2015 gestartet.

METRO C & C

Wichtiger Abschluss erreicht

Die Umstrukturierung (»Back to Attack«) bei Metro C&C geht weiter. Umso wichtiger war deshalb für die Beschäftigten die Erhaltung der bewährten Mitbestimmungsstrukturen. Mit dem Abschluss eines Tarifvertrages nach § 3 Betriebsverfassungsgesetz wurde dieses Ziel im Juli nach langen Verhandlungen von ver.di und Betriebsräten mit der Arbeitgeberseite erreicht.

Erhaltung bewährter Mitbestimmungsstrukturen

»Die gemeinsam gefundene Lösung bedeutet, dass die gewählten örtlichen Betriebsräte bis zu den nächsten BR-Wahlen 2018 im Amt bleiben«, erklärte der bis Ende Juli für die Betreuung der Metro C&C-Beschäftigten zuständige ver.di-Gewerkschaftssekretär aus dem Groß- und Außenhandel (GAH), Uwe Erschens. Zu den ordentlichen BR-



FOTO: THIERMEYER

Wahlen 2018 leiten diese Betriebsräte dann die gemeinsamen Wahlen aller Arbeitnehmer/innen von Markt/Regio und/oder Depots zu einem Betriebsrat ein, der die Interessen aller Beschäftigten eines Standortes vertreten wird.

»Der Tarifvertrag ist ein wichtiger Baustein«

Ebenso wird der Tarifvertrag zur Bildung eines Gesamtbetriebsrates unverändert angewendet. Alle Betriebs- und Gesamtbetriebsvereinbarungen gelten in den bisherigen Betrieben unverändert fort. »Der Tarifvertrag ist ein wichtiger Baustein zur Sicherstellung kompetenter Betriebsratsarbeit«, erklärt Manfred Wirsch, Leiter der ver.di-Bundesfachgruppe GAH und seit August auch zuständig für die Metro C&C-Betreuung. »Die BR-Arbeit ist wichtiger denn je vor dem Hintergrund der aktuellen Situation im Unternehmen, die von massivem Stellenabbau, Standort- und Restaurantschließungen gekennzeichnet ist.« Vor dem radikalen Abbau und seinen Folgen müssten die Beschäftigten geschützt werden, was mit Hilfe der tarifvertraglich fixierten Mitbestimmungsstrukturen am besten gewährleistet werden könne. GG

WILLKÜRLICHER UMGANG MIT DER EINGRUPPIERUNG

# Arbeitgeber torpedieren neue Entgeltstruktur in Bayern

Vor gut zwei Jahren wurde die bayrische Entgeltstruktur für den Groß- und Außenhandel (GAH) von ver.di und den Arbeitgebern verabschiedet. Damit war die Basis für diskriminierungsfreie und faire Kriterien bei der Eingruppierung geschaffen. In der Praxis behindern allerdings etliche Arbeitgeber die sachgerechte Umsetzung des neuen Entgeltstrukturrahmens. Sie glauben, hier eine Handhabe zu Kosten-, sprich Entgelt-senkungen gefunden zu haben. ver.di und die Betriebsräte halten dagegen.

»Festzuhalten ist, dass wir ein gutes und modernes Entgelttarifwerk haben«, sagt Dirk Nagel, der im ver.di-Landes-

fachbereich Handel in Bayern für den GAH zuständig ist. »Die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten ist endlich aufgehoben. Grundlage der Eingruppierungen sind die Qualifikationsanforderungen und weitere Anforderungen wie etwa Kommunikation oder das Heben von Ware. Entscheidend sei, so der Gewerkschafter, dass die neue Entgeltstruktur vorsehe, Qualifikationen wie zusätzliche Anforderungen bei den Eingruppierungen zu berücksichtigen.

Doch ein Teil der Arbeitgeber torpediert nun die nach langen Verhandlungen beschlossenen Regeln: Qualifikationsanforderungen für bestimmte Arbeits-

plätze werden einfach heruntergesetzt, um den Beschäftigten entsprechend schlechter eingruppiert zu können. »Metro C&C scheint beispielsweise die neue Entgeltstruktur allein zur Kostenreduktion einsetzen zu wollen«, so ver.di. Inzwischen liegen viele der strittigen Eingruppierungsfälle bei Gericht. »Diese Auseinandersetzung wird uns noch länger beschäftigen.«

Für nachvollziehbare und gerechte Eingruppierungen

Der langjährige GBR-Vorsitzende von Edeka Nordbayern, Sachsen, Thüringen,

Wolfgang Stark stellt fest, dass »die Betriebsräte große Schwierigkeiten haben, die Entgeltstruktur so umzusetzen wie sie geplant war«.

Dirk Nagel hofft, dass sich am Ende die eigentliche Philosophie der neuen Entgeltstruktur im GAH durchsetzt. Es gehe darum, die bisher unsichtbaren Anforderungen sichtbar zu machen und in die Eingruppierung einfließen zu lassen: »Jemand, der in einem Lager Obst und Gemüse kommissioniert, muss mehr können und wissen, als die Abläufe, Waren von A nach B zu bringen. Nötig sind Kenntnisse der Hygiene, der Logistik und Arbeitsorganisation. Möglicherweise benötigen die Arbeitgeber erst Urteile zu diesem Thema, bis sich die Einsicht durchsetzt, dass die neue Entgeltstruktur im GAH Bayerns kein Kostensenkungsinstrument ist, sondern ein Tarifwerk, das zu nachvollziehbaren und gerechten Eingruppierungen beiträgt. GG

SALZGITTER MANNESMANN STAHLSERVICE: ENTGELTNIVEAU BLEIBT ERHALTEN – ARBEITSZEIT WIRD GESENKT



FOTOS: SALZGITTER MANNESMANN

# Guter Tarifvertrag für Lager-Beschäftigte

Kurz vor dem Abschluss steht ein Tarifvertrag für rund 330 Beschäftigte an Lagerstandorten des Stahlhandelskonzerns Salzgitter Mannesmann. Seit Anfang des Jahres ging es um Entgelt wie auch Arbeitszeit für Mitarbeiter/innen der Lager in Schwerte und Karlsruhe.

»Die Voraussetzungen waren zunächst unterschiedlich«, erklärt Stefan Kraft von der ver.di-Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel (GAH). »In Schwerte existierte eigentlich ein Haustarifvertrag.« Dann erwarb Salzgitter Mannesmann jedoch den zuvor eigenständigen und nicht tarifgebundenen Betrieb in Karlsruhe und verschmolz ihn mit dem Lager in Schwerte. Damit war der Haustarifver-

trag nach einem Jahr des Betriebsübergangs (§ 613a BGB) außer Kraft – wurde beim Entgelt allerdings noch angewendet.

Bei den Tarifverhandlungen ging es ver.di nun vor allem um einheitliche und verlässliche Grundlagen für alle Beschäftigten an beiden Standorten. Stefan Kraft: »In Karlsruhe arbeiten die Kolleg/innen noch 40 Stunden. Wir konnten aushandeln, dass die Wochenarbeitszeit innerhalb von drei Jahren auf 38,5 Stunden bei vollem Lohnausgleich gesenkt wird.« Für künftige Entgelterhöhungen wird in Schwerte der GAH-Tarifvertrag Nordrhein-Westfalen, in Karlsruhe der aus Baden-Württemberg maßgeblich sein.

Besitzstände bleiben dabei gewahrt, da für die Beschäftigten der Lagerstandorte in der Vergangenheit ein höherer, an der Metallindustrie angelehnter Entgelttarif galt.

Einheitliche Grundlage für alle Belegschaften

»Das bedeutet in der Praxis, dass die Kolleg/innen in Schwerte und Karlsruhe Lohn- und Gehaltserhöhungen, die in künftigen GAH-Tarifrunden erkämpft werden, auf der Grundlage der beiden Flächentarifverträge erhalten, ohne dass diese Erhöhungen mit dem jetzigen höheren Tarif verrechnet werden«, erläutert

Stefan Kraft. Erhalten bleibt das tariflich zugesicherte Kurzarbeitergeld in Höhe von 90 Prozent des Entgeltes, was inzwischen auch in dieser Teilbranche nicht mehr überall selbstverständlich ist.

An beiden Standorten der Salzgitter-Mannesmann-Lager gibt es aktive Betriebsräte; Gesamtbetriebsrat und Tarifkommission existieren ebenfalls. Der GBR-Vorsitzende Berti Brauner und seine Kolleg/innen haben in letzter Zeit besonders viele Mitglieder für ver.di gewonnen, so dass die Belegschaften auch für künftige Tarifrunden gut gerüstet sind. Der Ende November in Kraft getretene Tarifvertrag gilt rückwirkend zum 1. Juli 2016. GUDRUN GIESE

VORGESTELLT: DANIELA KORNEK IST NEUE FACHBEREICHS- UND RESSORTKOORDINATORIN

AKTIONSWOCHE



Daniela Kornek

FOTO: CHR. V. POLENTZ/TRANSITFOTO.DE

Daniela Kornek ist seit dem Frühsommer neue Fachbereichs- und Ressortkoordinatorin im Ressort 14, zu dem der ver.di-Bundesfachbereich Handel und der Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik gehören.

»Da der Handel mein erstes berufliches Zuhause war, konnte ich es mir sehr gut vorstellen, hierher zu wechseln«, sagt die gelernte Einzelhandelskauffrau, die

## »Wir müssen das anpacken...«

seit 2007 auf der Bundesebene der Gewerkschaft tätig ist. Zunächst als Gewerkschaftssekretärin im Büro Bundesvorstand bzw. des Grundsatzreferates im Ressort 1 beim ver.di-Vorsitzenden Frank Bsirske, ab 2012 dann als Koordinatorin im Ressort 4, wo u.a. die Bereiche gewerkschaftliche Bildung und Bildungszentren, Mitbestimmung, Organisationspolitik und IT angesiedelt waren.

Zuständig ist sie im Bundesfachbereich Handel und im Ressort 14 jetzt sozusagen als persönliche Referentin von ver.di-Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger. Sie ist dort u.a. für Personalfragen und Haushaltsplanung, für die organisatorische und thematische Unterstützung der ehrenamtlichen Vorstände sowie für die inhaltliche Berichterstattung aus dem Fachbereich an den Gewerkschaftsrat, das höchste ehrenamtliche ver.di-Gremium zwischen den

Bundeskongressen, verantwortlich. Und sie ist Ansprechpartnerin im Bundesfachbereich, im Ressort und natürlich auch für die Bezirke und Landesbezirke.

### Gestaltung des digitalen Wandels im Sinne guter Arbeit

Stichwort »Ehrenamt«: Daniela Kornek kennt sich da bestens aus. Die heute 43-jährige war in Berlin Jugendvertreterin beim ehemaligen Warenhausunternehmen Hertie, später auch GJAV-Mitglied. »Ich habe den Gewerkschaftsweg ganz klassisch begonnen und dann ging es auch recht schnell mit den Ehrenämtern.« In der DAG, einer der fünf ver.di-Gründungsgewerkschaften, war sie u.a. für die Jugend Mitglied der Tarifkommission für den Einzelhandel. 1999 ergab sich die Gelegenheit, hauptamtliche Verwaltungsangestellte zu

werden; erst in der Telefonzentrale, dann direkt im Jugendbereich. Mit der Entstehung von ver.di im Jahre 2001 wurde Daniela ver.di-Jugendsekretärin für Berlin und Brandenburg.

»Die Gewerkschaft sind wir alle, die Mitglieder in den Betrieben und die Hauptamtlichen«, betont sie heute. »Wir sollten unsere Arbeit noch stärker an der Arbeit im Betrieb ausrichten, nah bei den Aktiven. Der Handel bietet ein großes Potenzial, um neue Mitglieder zu gewinnen. In dieser Hinsicht muss es einen Umdenkungsprozess auch in unserer Gremienarbeit geben, um die Reserven zu erschließen und unsere Durchsetzungskraft in den Tarifrunden und bei anderen Auseinandersetzungen zu stärken. Das ist das A und O.«

Stichwort »Digitalisierung«: Antworten auf die vielen Fragen zu finden, die der schnelle digitale Wandel für die Handelswelt aufwirft, das hält Daniela Kornek für eine strategisch wichtige Aufgabe des Fachbereichs. »Wir müssen das anpacken und wir müssen dabei insbesondere auch die Gestaltung der sich verändernden betrieblichen Bedingungen im Sinne guter Arbeit im Blick haben.«

## Blitzaktion für Azubis

Sehr interessiert waren viele junge Einzelhandelsbeschäftigte, als ein ver.di-Team ihnen bei einer »Blitzaktion« am 7. November im Berliner Einkaufszentrum Alexa erklärte, was die Gewerkschaft für ihre Mitglieder leistet. Eine von vielen Aktionen bundesweit, die vom 7. bis zum 11. November für Auszubildende und junge Arbeitnehmer/innen stattfinden. »Für viele war das ihr erster Kontakt mit einer Gewerkschaft«, sagt Nina Akin von ver.di Handel in



[jugend.verdi.de/vernetzen](http://jugend.verdi.de/vernetzen): Geballte Infos zum möglichst sicheren Umgang mit sozialen Netzwerken bietet ein Social Media Guide der ver.di-Jugend

RED

Berlin-Brandenburg. »Auch die verteilten Materialien kamen gut an.« In tarifgebundenen Firmen wie Zara und H&M wiederum sollte die Aktion dazu motivieren, sich zu engagieren, etwa für die Wahl eines Betriebsrates oder die Mitgliederwerbung. Auch in anderen Landesbezirken besuchten ver.di-Haupt- und Ehrenamtliche junge Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz, um zu vermitteln, welche Vorteile eine Mitgliedschaft hat. In NRW wurden in vielen Bezirken zwischen Niederrhein und Herford Kolleg/innen unter anderem bei Ikea, Kaufland, Netto und Aldi aufgesucht.

Ein weiterer Schwerpunkt in allen Regionen waren Berufsschultouren. Milka Perovic vom ver.di-Fachbereich Handel in Hamburg stellte dabei ein großes Informationsbedürfnis der Schüler/innen fest. Nina Akin erlebte Vergleichbares am 9. und 10. November im Oberstufenzentrum (OSZ) Handel in Kreuzberg. »Hier haben wir großen Rückhalt bei den Lehrer/innen, was heutzutage nicht selbstverständlich ist.« Die Berufsschultour gibt es zweimal im Jahr. GG

BEGEGNUNG VON JUNGEN HANDELSBESCHÄFTIGTEN AUS ZWÖLF LÄNDERN IN BERLIN

## Auftakt für internationale Vernetzung

Es war eine Premiere – und dazu eine sehr gelungene: 30 junge, gewerkschaftlich organisierte Handelsbeschäftigte aus zwölf verschiedenen Ländern kamen Mitte September zu einer einwöchigen Begegnung mit Workshops, Austausch und Betriebsbesuch in Berlin zusammen.

»Ein erfolgreicher Startschuss für eine Vernetzung«, so Ulrich Dalibor, ehemaliger ver.di-Bundesfachgruppenleiter Einzelhandel, der das Treffen zusammen mit ver.di- und UNI-Vertreter/innen organisiert hatte. »Es war zudem ein wichtiger Meilenstein der Vorbereitung der UNI Commerce World Conference, die im Juni 2017 in Berlin stattfinden wird.« Die Teilnehmer/innen der Jugendbegegnung kamen aus Ländern mit unterschiedlich starker Gewerkschaftsverankerung – unter anderem aus den USA, aus Brasilien, Sri Lanka, Indonesien, Schweden und Deutschland. »Sie hat vor allem eines verbunden: Das Verständnis für

die wichtige Bedeutung von internationaler Solidarität und länderübergreifender Gewerkschaftsarbeit und -vernetzung«, stellt Martina Hartung (ver.di

Handel, Bezirk Oldenburg) fest. Entsprechend stark sei das Interesse an den spezifischen Problemen in den jeweiligen Herkunftsländern gewesen. Dabei reich-

ten die unterschiedlichen Alltagserfahrungen von massiven Repressionen, denen Gewerkschafter/innen in südamerikanischen Ländern ausgesetzt sind, bis zur hohen Identifikation mit Gewerkschaften und ihren Zielen, wie schwedische junge Beschäftigte sie als selbstverständlich erleben.

Auch die für die Jugend im Handel zuständige Gewerkschaftssekretärin Franziska Foullong ist optimistisch, dass die Begegnung nachhaltige Wirkung zeigen wird. »Alle haben sich ausgezeichnet miteinander verstanden – trotz sprachlicher Hürden.« Eine eigene Facebook-Gruppe und persönliche Mailkontakte ermöglichen den weiteren Austausch zwischen den Teilnehmer/innen. »Ich hoffe sehr, dass beim UNI-Treffen im kommenden Jahr die Themen der jungen Handelsbeschäftigten auf Gehör und Interesse treffen.« Ein guter Anfang sei dafür mit der Begegnung im Herbst gemacht worden. GG



Beim Jugendcamp von UNI Commerce in der ver.di-Jugendbildungsstätte Berlin-Konradshöhe

FOTOS: VER.DI

GEWALTIGER UMBRUCH IM TEXTILHANDEL: ZARA &amp; CO. WOLLEN BELEGSCHAFTEN AUSTAUSCHBAR MACHEN

Beim Textilhändler Zara, der zu den Beideutigen Gewinnern in einer Teilbranche mit vielen Insolvenzen gehört, stehen die Zeichen auf Auslagerung mittels Digitaltechnik. Dazu sollen nach Informationen des Gesamtbetriebsrates verstärkt die schon länger bekannten RFID-Chips eingesetzt werden, und zwar für Wareneingang, -annahme, -ausgang und anderes mehr. Die Zara-Geschäftsleitung hat bereits begonnen, die eigenen Mitarbeiter/innen lediglich während der Filialöffnungszeiten einzusetzen. Alle Aufgaben rund um die Entladung, Bearbeitung und Verräumung der Ware sollen mit Leiharbeits- oder Werkvertragsbeschäftigten abgedeckt werden.

»Hier beginnt ein gewaltiger Umbruch im Textilhandel«, sagt Damiano Quinto, der in der ver.di-Bundesfachgruppe Einzelhandel den Bereich Junge Mode betreut. »Der Einsatz von RFID wird sich letztlich nicht auf Lager und Verräumung beschränken.« Auch der Arbeitsbereich der Verkäufer/innen werde verstärkt von den Möglichkeiten moderner Technik tangiert: iPods etwa ermöglichen vereinfachte Inventuren und Vorgaben für die Produktpräsentation in den Filialen. »Bisherige Qualifikationen werden so entwertet«, stellt Damiano Quinto fest. Während die RFID-Technik jedes einzelne Produkt einzigartig mache, werde die Belegschaft austauschbar. »An die Stelle von Kolleg/innen, die wir persönlich kennen, treten Werkvertragsarbeitneh-

## Sturm im Modemarkt

mer/innen, mit denen wir nicht einmal sprechen dürfen.« Auch Selbstbedienungskassen könnten perspektivisch viele Arbeitsplätze – auch im Backoffice – kosten, wobei Zara über die Einführung noch nicht entschieden hat.

### Viele Insolvenzen durch Verdrängungswettbewerb

Um die Stammbeschaften bei Zara, aber auch H&M sowie Esprit vor weiterer Auslagerung von Tätigkeiten zu schützen trafen sich Anfang Oktober die Mitglieder des »Arbeitskreis Junge Mode«. Da es keine rechtliche Handhabe gibt, die Arbeitsverlagerung mittels Digitaltechnik zu verhindern setzen die Betriebsräte und ver.di auf öffentlichen Druck. Damiano Quinto: »Zu den Betriebsversammlungen bei Zara, H&M und

Esprit sollen im Wahljahr 2017 Bundes- und Landtagsabgeordnete eingeladen werden.«

Im Textilhandel haben sich die Insolvenzen auffällig gehäuft. Neben Managementfehlern ist dafür ein brutaler Verdrängungsprozeß ausschlaggebend, der durch immer mehr Fläche, Billigpreise und die digitale Konkurrenz von Zalando und Amazon angeheizt wird. Zu den Gewinnern zählen auch die so genannten vertikalen Anbieter wie Zara, H&M und Primark, die den Zwischenhandel ausschalten und von der Herstellung über das Marketing bis hin zum Verkauf die gesamte Lieferkette kontrollieren. Maßgeblich verantwortlich für den Ausleseprozess in der Modebranche sind auch Aldi, Lidl & Co.

Während zum Beispiel der Zara-Mutterkonzern Inditex für die Zeit von Februar bis Juli 2016 einen Nettogewinn von 1,26 Milliarden Euro verzeichnete, häuften sich bei anderen Modefirmen die Zahlungsschwierigkeiten bis hin zur Insolvenz. Bekannte Namen sind Wöhrl, SinnLeffers, Steilmann und American Apparel.

Das angeschlagene Modehausunternehmen Wöhrl hat Ende November eine Insolvenz in Eigenregie beantragt. Das Verfahren beginnt zum 1. Januar

2017. Seit Monaten kriselt es in dem über 80-jährigen Unternehmen bereits. Die Betriebsräte und ver.di kritisieren die unzureichenden Anstrengungen der Geschäftsleitung für ein tragfähiges Sanierungskonzept und die fehlende Einbeziehung der Arbeitnehmerseite. Zu sehr setze das Unternehmen auf Filialschließungen und Stellenabbau, kritisierte Dominik Datz von ver.di München, gleichzeitig fehle es an der Bereitschaft, mit ver.di über einen Tarifvertrag zur Beschäftigungs- und Standortsicherung zu sprechen. Am 30. November rief ver.di deshalb zu Solidaritäts- und Protestaktionen vor Wöhrl-Filialen in Nürnberg-City, München, Erlangen und Bamberg auf.

### Solidarität und Proteste vor vielen Wöhrl-Filialen

Für die Filialen in Roth, München Perlach, Nürnberg Langwasser und Berlin Potsdamer Platz, wo es Ende November ebenfalls eine Aktion gab, ist die Schließung bereits beschlossene Sache. ver.di und die Wöhrl-Betriebsräte wollen ihre Proteste fortsetzen.

Bei der Firma American Apparel (sieben Filialen in Deutschland) gab es am letzten November-Samstag Proteste vor fast



allen Stores. Schon einige Tage vorher hatten unbedeckte Beschäftigte in der Berliner Filiale Münzstraße symbolisch die Schaufenster besetzt. Sie forderten, dass der Mutterkonzern die Warenbelieferung wieder aufnimmt. Das Unternehmen hat Insolvenz angemeldet, die offenbar durch den Warenstopp noch beschleunigt werden soll.

Gegen die überfallartige Schließung einer Filiale von Esprit, die Ende August in den Arcaden in Münster stattfand, haben Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Beschäftigte mehrere Protestaktionen durchgeführt. »Das Ganze ist symptomatisch für die Art und Weise, wie das Unternehmen mit Beschäftigten umgeht«, so Uschi Jacob-Reisinger vom ver.di-Bezirk. Das Personal durfte nicht mehr an den Arbeitsplatz und wurde von der Arbeit freigestellt. GG/AHA

