

ver.di

HANDEL

Informationen aus Einzel- und Großhandel

NR. 3 12. JAHRGANG
AUGUST 2013

INHALT

► **REIZENDE BLOGS:** Viele Arbeitgeber reagieren gereizt, weil ver.di-Aktive einen neuen Kommunikationsweg für sich entdecken **Seite 2**



Nächste Beilage im
November 2013

IMPRESSUM

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



ETTLINGEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG: Dort trafen sich Anfang Juli Streikende aus 12 real-Märkten zu einer Demonstration und Kundgebung
FOTO: VERDI

SCHON ÜBER 100.000 BETEILIGTEN SICH AN DEN EINZELHANDELSSTREIKS

Unsere Arbeitskämpfe zeigen Wirkung

Schon über 100.000 Beschäftigte sind in der diesjährigen Tarifrunde in den Streik getreten. Trotz der Ferienzeit finden weitere Aktionen statt, zum Beispiel in Baden-Württemberg. Neue Arbeitsniederlegungen sind überall in Vorbereitung, weil die Arbeitgeber bisher an ihrer starren Position festgehalten haben. Sie wollen Billiglöhne für bestimmte Tätigkeiten wie Kassieren oder Warenverräumung. In ihrem Katalog findet sich auch eine hochflexible Arbeitszeitgestaltung. Nur wenn sich ver.di darauf einlässt, soll es 2013 und 2014 Erhöhungen von 2,5 bzw. 1,5 Prozent geben.

Streikbereitschaft ist hoch

»Die Arbeitgeber versuchen den Beschäftigten drastische Verschlechterungen schmackhaft zu machen«, erklärte dazu ver.di-Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger. »Arbeit auf Abruf, Streichung von Zuschlägen und eine neue Niedriglohngruppe – das ist ihr Horrorkatalog. So etwas ist mit uns nicht zu machen.«

Inzwischen haben fast alle großen tarifgebundenen Einzelhändler »freiwillige

Anhebungen« um 2,5 Prozent vorgenommen, um der Tarifbewegung den Wind aus den Segeln zu nehmen. »Das wird nicht gelingen, wir bekommen aus vielen Betrieben die Information, dass die Streikbereitschaft noch eher zunimmt«, versichert ver.di-Tarifexperte Rüdiger Wolff.

Bei zahlreichen Kundgebungen, Demonstrationen und in Gesprächen mit Kunden sind die Streikenden schon für ihre Forderungen eingetreten: Anhebung der Löhne, Gehälter und Auszubildenden-Vergütungen – meist werden 1 Euro mehr pro Stunde bzw. 140 Euro monatlich oder plus 6,5 Prozent verlangt. Auch die sofortige Wiedereinsetzung der Manteltarifverträge ohne Abstriche ist für viele das treibende Motiv.

Zu den Unternehmen, bei denen sich der Arbeitskampf spürbar auswirkt, gehören die Metro-Töchter real-, und Kaufhof. In seinem Finanzbericht für das erste Halbjahr räumte der Konzern unter Hinweis auf die Streiks Einbußen am wirtschaftlichen Ergebnis ein. Neben real-, ist auch der Konkurrent Kaufland in vielen Regionen massiv bestreikt wor-

den. In NRW gab es einen Streiktag, an dem sich rund 2.000 real-Beschäftigte beteiligten. Vor der Kaufland-Zentrale in Neckarsulm versammelten sich Ende Juni über 1.500 Beschäftigte, die in sechs Bundesländern die Arbeit niedergelegt hatten. Auch Filialen von Rewe, Edeka, Marktkauf, Netto, Penny, Coop, Karstadt, Ikea, Obi, Dehner, der Textilhändler H&M, COS, Zara, C&A, SinnLeffers und Esprit sowie Geschäfte vieler anderer Unternehmen werden immer wieder in den Arbeitskampf einbezogen. Bei Amazon Bad Hersfeld und Leipzig gab es mehrtägige Streiks.

Lösungsweg vorgeschlagen

Um einen Lösungsweg aufzuzeigen, hat ver.di Ende Juli in Bayern und danach in weiteren Ländern eine Vereinbarung vorgeschlagen, mit der ein umfassender Reformprozess der Tarifverträge nach Abschluss der Entgeltrunde festgelegt wird. Auch wenn einige Arbeitgeber Interesse bekundeten, gab es Ende der ersten August-Woche keine Hinweise auf eine schnelle Einigung (siehe S. 3 und 4 in ver.di-PUBLIK.) **AHA**

MOMENT MAL!

Die Tarifrunde im Groß- und Außenhandel ist abgeschlossen. Wir haben gute Ergebnisse erreicht; Abschlüsse, die für die Beschäftigten eine reale Steigerung ihrer Löhne und Gehälter bedeuten. Ebenso steigen die Ausbildungsvergütungen; auch das gehörte für uns zu den unbedingten Zielen der diesjährigen Tarifrunde. Maßgeblich war die sehr große Kampfbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen. Es gab

Streiks in allen Landesbezirken und in allen wichtigen Betrieben des Groß- und Außenhandels und des genossenschaftlichen Großhandels, teilweise über mehrere Wochen hinweg. Die Beschäftigten haben damit klar gemacht, dass sie sich nicht mit Erhöhungen unterhalb der Inflationsrate abspesen lassen!

Besonders wichtig: Wir haben uns von den Arbeitgebern nicht die Diskussion über eine Verlängerung der Arbeitszeiten oder Entgeltstrukturen aufzwingen lassen. Wir hatten eine reine Entgeltrunde – und dabei blieb es. Alle Angriffe auf die Arbeitszeiten an Heiligabend und Silvester konnten wir erfolgreich abwehren.

UWE ERSCHENS



AUSBILDUNGSJAHR IM HANDEL BEGINNT – VER.DI RÄT DEN AZUBIS:

Das neue Ausbildungsjahr beginnt. Sehr viele junge Menschen starten im August/September ihren beruflichen Weg im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel, wo es aktuell 160.000 bzw. 80.000 Auszubildende gibt.

In vielen Betrieben kommen in den nächsten Tagen und Wochen ver.di-Infos zum Thema »Ausbildung von A bis Z« sowie kleine Begrüßungsmaterialien zum Einsatz. Und wie in jedem Jahr sind Mitglieder von Betriebsräten und JAVer sowie alle aktiven Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter stark gefragt, denn

»Sofort mitmischen«

die »Neuen« brauchen im betrieblichen Alltag, der für sie noch fremd ist, Orientierung und Hilfe. Ganz sicher gehört dazu auch der Hinweis, dass es als Mitglied einer solidarischen Selbsthilfeeinrichtung wie der Gewerkschaft ver.di leichter fällt, bestimmte Schwierigkeiten und Unzulänglichkeiten anzugehen. Gerade auch, wenn es bei der Ausbildungsqualität hapert und es immer wieder Vorgesetzte gibt, die in Azubis vorwiegend billige

Arbeitskräfte sehen. Stefan Najda, zuständig für die ver.di-Jugend im Handel, zählt Vorteile einer ver.di-Mitgliedschaft für die Berufsstarter/innen auf: »Anspruch auf tarifliche Leistungen wie z.B. den 36-Tage-Urlaub, Rechtsbeistand in brenzligen Situationen, jede Menge Bildungsangebote und sehr viele Möglichkeiten sich einzubringen – zum Beispiel bei kreativen Aktionen für bessere Ausbildung, unbefristete Übernahmen in Vollzeit oder aktuell bei den Streiks.« Alle Azubis, die Mitglied in ver.di sind, erhalten darüber hinaus auf Antrag den

Fortsetzung auf Seite 4



Münchener Azubis im Streik

FOTO: THIEMEYER

EINZELHANDEL

KURZ & KNAPP

► **GLOBUS-NIEDERLAGE:** Das LAG Rheinland-Pfalz hat den Klagen von mehreren Globus-Leiharbeitskräften stattgegeben. Es entschied jetzt, dass diese sich in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis befinden, da sie auf Dauerarbeitsplätzen eingesetzt werden (siehe auch Seite 4).

► **AMAZON-BETRIEBSRAT:** Seit Ende Juni gibt es an allen Amazon-Standorten Betriebsräte. In Koblenz erzielte die ver.di-Liste »Robin Hood« mit 30,2 Prozent die meisten Stimmen. Unterdessen werden für Bad Hersfeld und Leipzig nach mehrtägigen ver.di-Streiks weitere Aktionen für tarifliche Bezahlung nach den Konditionen des Einzel- und Versandhandels vorbereitet (s. S. 4 in ver.di-PUBLIK).

► **KONFLIKT BEI H&M:** Fast 200 Mitglieder von Betriebsräten bei H&M haben im Juni in Hannover für freie Meinungsäußerung demonstriert. Auslöser war die beabsichtigte Kündigung des BR-Vorsitzenden Damiano Quinto aus Trier, der nach Auffassung des Arbeitgebers in Einigungsstellen Positionen zu Arbeitszeitfragen vertreten habe, die den Interessen von H&M entgegen stünden. Nachdem das Trierer Arbeitsgericht jetzt der Kündigung zugestimmt hat, will Damiano mit ver.di-Unterstützung Berufung beim LAG einlegen.

GUTE JOBS?

Internationale Allianz zu Ikea

Ikea redet gern von seinen Werten. Dazu gehören fairer Umgang und beispielhaftes Führungsverhalten. Doch wie so oft klaffen Anspruch und Wirklichkeit auseinander. So wird in Skandinavien das »nordische Modell« partnerschaftlicher Arbeitsbeziehungen noch weitgehend umgesetzt. »Bei der Expansion in einige Teile Europas bleiben die Ikea-Werte allerdings völlig auf der Strecke«, so ver.di-Bundesfachgruppenleiter Ulrich Dalibor. »Aber das werden wir nicht hinnehmen«. Hinter dem Wörtchen »Wir« steckt eine große Allianz aus 40 Gewerkschaften, die dem internationalen Verbund UNI angehören. Sie hat jetzt Aktionen gestartet, die in den nächsten Monaten fortgesetzt werden. In Deutschland verteilt der ver.di-Arbeitskreis Soko Jugend Handel Infokarten, mit denen Kunden und Beschäftigte in den Filialen über die Situation in den einzelnen Ländern aufgeklärt werden. »Alle Ikea-Jobs müssen gute Jobs sein«, so die Forderung. Doch davon sind viele Möbelhäuser weit entfernt.

In der Türkei werden Beschäftigte rechtswidrig entlassen, gewerkschaftliche Organisation wird bekämpft. In Tschechien verweigert die Geschäftsleitung Tarifverhandlungen und fördert eine Scheingewerkschaft. In den USA wird der Gewerkschaft der Zugang zu den Beschäftigten verwehrt – viele von ihnen beziehen kein existenzsicherndes Einkommen. Aus Russland werden Zwangsüberstunden und 60-Stunden-Wochen gemeldet. Die Beispiele ließen sich fortsetzen. »Ikea spielt mit seinem guten Ruf«, warnt Ulrich Dalibor. Die Gewerkschaftsallianz fordert deshalb den Abschluss eines Rahmenabkommens mit UNI. Darin soll festgelegt werden, dass »Ikea-Werte« überall zu gelten haben und gewerkschaftliche Aktivitäten zugelassen werden. In Deutschland hat Ikea 46 Filialen, wo es überall Betriebsräte gibt und seit einigen Jahren Tarifbindung gilt. **AHA**

ONLINE-JOURNALE VON VER.DI BEGINNEN ZU BOOMEN

Blogger reizen Arbeitgeber

Es gibt im Internet Krimiblogs, Reiseblogs und sehr viele andere Online-Journale, wo Menschen informieren und sich austauschen. Das passiert schnell, einfach und unzensuriert. Auch in den ver.di-Blogs, die im Handel zu boomen beginnen, zeigen sich Attraktivität und Wirksamkeit dieses neu entdeckten Kommunikationsweges.

ver.di-Blogs können viel bewegen

Den Startschuss gaben im März 2009 ver.di-Mitglieder bei der Firma Weltbild. Eineinhalb Jahre später ging der Hugendubel-Blog ans Netz. Dann zogen Beschäftigte der Baumarktkette Obi, von den Dehner-Gartencentern und etlichen Unternehmen mehr nach. Und das geht so: Kolleginnen und Kollegen posten in der Regel unter Pseudonym oder völlig anonym. Sie stellen Informationen aus ihrer Arbeitswelt als Beiträge in den Blog, kommentieren Verhaltensweisen von Vorgesetzten oder tauschen sich offen und öffentlich über betriebliche Vorgänge aus, ohne Angst vor Repressionen haben zu müssen.

Sind es beispielsweise bei Amazon neben dem Konflikt um die Tarifbindung

auch Alltagsprobleme wie mangelnde Belüftung und zu knappe Pausen, so fällt bei den gewerkschaftlichen Blogs generell auf, dass sie viele Informationen aus erster Hand vermitteln. Und die schlagen manchmal so richtig ein, denn inzwischen lesen außer Beschäftigten und Arbeitgebern auch viele Journalisten mit.

Als zum Beispiel im Hugendubel-Blog die Nachricht zu lesen war, dass die Stammmfiliale geschlossen werden soll, bekam das die »Münchener Abendzeitung« mit und das Thema landete auf der Titelseite. Auch das Fachmagazin »Buchreport« nutzt den Blog regelmäßig. »Beispielhaft für eine neue Form der gewerkschaftlichen Kommunikation« nannte ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske kurz vor Jahreswechsel den Hugendubel-Blog, als dort die magische Grenze von einer Million Zugriffen überschritten wurde.

»Bausteine zukünftiger Gewerkschaftsarbeit«

Den Dehner-Blog, wo es um den Kampf gegen Tariffahrt und viele betriebliche Probleme geht, lesen nach Informationen von ver.di auch die Führungskräfte regelmäßig mit. An Wochenenden gibt



es bis zu 600 Zugriffe, bei einer Belegschaftsstärke von rund 5.000 ist das beachtlich.

Fast alle ver.di-Blogs werden von Ehrenamtlichen gestaltet. »Gerade in konfliktbeladenen Situationen wird große Wirkung erzielt«, berichtet Hubert Thiermeyer, ver.di-Fachbereichsleiter Handel in Bayern. »Die Arbeitgeber reagieren zum Teil äußerst gereizt, weil sich durch die weite Verbreitung der Informationen schnell Druck aufbauen lässt und sie die Lufthoheit im Betrieb verlieren.« Die

ver.di-Aktiven haben nach seiner Einschätzung in den Blogs eine beteiligungsorientierte Plattform, über die sie sich in die Gewerkschaft einbringen können. Das ersetzt Aktionen nicht, sondern unterstützt sie. »Ich halte Blogs für Bausteine zukünftiger Gewerkschaftsarbeit in Bereichen, wo Leute prekariert und in Filialstrukturen vereinzelt werden. Da brauchen wir neue Ideen und Ansätze, um sie zusammenzubringen«, so Handlungsexperte Thiermeyer. **ANDREAS HAMANN**

15.000 SIND BEI PRAKTIKER/MAX BAHR VON INSOLVENZ BETROFFEN

Es ist eine der größten Insolvenzen im bundesdeutschen Handel: Die nationalen Gesellschaften des Praktiker-Konzerns inklusive der ehemals eigenständigen Baumarktkette Max Bahr sind seit Juli unter vorläufiger Insolvenzverwaltung, der Verkauf läuft zwar weiter, aber die Zukunft für die insgesamt rund 15.000 bundesweit betroffenen Beschäftigten ist vorerst ungewiss.

Der Konzernbetriebsrat der Praktiker AG legte den Mitarbeiter/innen in einer Informationsschrift Anfang August die Lage dar: So sei vor der für Oktober erwarteten Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht mit betriebsbedingten Kündigungen zu rechnen. Der Geschäftsbetrieb bleibe aufrecht erhalten; um die nötige Warenversorgung hätten sich die vorläufigen Insolvenzverwalter, die Rechtsanwälte Christopher Seagon und Jens-Sören Schröder, zu kümmern.

Abverkauf in 51 Praktiker-Märkten

Kurz darauf kündigte Seagon an, 51 Praktiker-Märkte bis spätestens 30. Oktober durch Abverkauf stillzulegen. Den etwa 1.500 fest angestellten und 1.000 geringfügig Beschäftigten werde derzeit nicht gekündigt, da die Chance bestehe, für diese Standorte Investoren aus anderen Branchen zu finden.

Die Gewerkschaft ver.di erwartet, dass für die Betroffenen alle Möglichkeiten

Beschäftigung sichern!



FOTO: PRAKTIKER AG

zur Weiterbeschäftigung auch im Konzern geprüft werden. Sollte eine Weiterbeschäftigung nicht möglich sein, fordert sie eine mindestens auf sechs Monate, besser länger angelegte Transfergesellschaft, »um den Beschäftigten alle Unterstützung für eine erfolgreiche Rückkehr in Arbeit zu ermöglichen«, so ver.di-Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger. Notwendig sei eine einheitliche Strategie der Insolvenzverwalter, um eine Zerschlagung des Konzerns zu verhindern. Für jeden Markt müssten

alle Möglichkeiten zur Fortführung – auch außerhalb der Baumarktbranche – geprüft werden.

Das Insolvenzgeld ist für alle Kolleginnen und Kollegen gesichert, so dass sie bis September auf jeden Fall ihr Entgelt erhalten. Im Fall von Insolvenzen werden grundsätzlich die Entgelte für drei Monate über die Bundesagentur für Arbeit gesichert, die die Zahlungen wiederum über eine Bank abwickelt. Mittlerweile ist vom Arbeitgeber schriftlich anerkannt, »dass der bislang gültige

Sanierungstarifvertrag für alle Unternehmen des Konzerns seine Wirksamkeit verloren hat«, so Marco Steegmann, zuständiger ver.di-Betreuer. Ab sofort, hatte der Praktiker-Vorstand an alle Mitarbeiter/innen geschrieben, würden keine Sanierungsbeiträge mehr einbehalten. Außerdem hätten die Beschäftigten Anspruch auf Rückerstattung der 2012 und 2013 geleisteten Beiträge. Allerdings wird sich erst im Insolvenzverfahren erweisen, welche Ansprüche zu welchem Zeitpunkt bedient werden können.

Zerschlagung des Konzerns verhindern

Zum Praktiker-Konzern gehören derzeit bundesweit mehr als 300 Märkte, 132 davon unter der Marke Max Bahr. 2007 hatte Praktiker Max Bahr mit 78 Baumärkten übernommen; zwischenzeitlich wurden 54 frühere Praktiker-Filialen auf Max Bahr umgefloggt.

Bei den vorläufigen Insolvenzverwaltern haben diverse potentielle Investoren Interesse an Praktiker bekundet. Zum derzeitigen Zeitpunkt sei jedoch absolutes Stillschweigen über die Namen vereinbart, so Seagon und Schröder. **GG**

TOYS »R« US SCHIKANIERT KOLLEGIN IN HEILBRONN – STARKE SOLIDARITÄT

Kampagne gegen Betriebsrätin

Die Geschäftsführung des Spielwaren- und Babyartikelhändlers Toys »R« Us hat sich kürzlich besorgt über eine mögliche Imageschädigung gezeigt, tut aber weiter alles dafür, dass sich diese Befürchtung bald bewahrheiten könnte. Dabei geht es um folgenden Fall, der schon regional für Schlagzeilen gesorgt hat: In der Heilbronner Filiale beschäftigt das Unternehmen seit sieben Jahren Simone H., die dort auch Betriebsrats-

vorsitzende ist. Seit Februar 2013 hat ihr Arbeitgeber einen Konflikt eskaliert, der sich um Arbeitszeiten und die Missachtung betrieblicher Mitbestimmung dreht.

Unmittelbarer Anlass war ihr Nein zu einer Arbeitsplanung, die insgesamt drei Beschäftigte betraf, darunter sie selbst.

Mobbing und Bespitzelung

In der Kampagne gegen die Betriebsrätin wird zu Methoden ge-griffen, die den Namen Psychoterror verdienen. Es hagelte Abmahnungen aus nichtigem Anlass in Serie und es gab Bespitzelung im privaten Bereich. In der Filiale wurde die Kollegin plötzlich systematisch gemobbt, wie in einer Dokumentation des Gesamtbe-

triebsrates (GBR) festgestellt wird. Momentan läuft zudem ein Verfahren, mit dem Toys »R« Us Simone H. per Gericht aus ihrem Betriebsratsamt entfernen lassen will.

Der GBR hat sich voll solidarisch mit ihr erklärt und eine öffentliche Petition auf »change.org« gestartet, die von der Geschäftsführung ein Ende der diskriminierenden Maßnahmen sowie Respekt vor der Betriebsratsarbeit und die Einstellung des Amtsenthebungsverfahrens fordert. Auch ver.di hat mehrfach bei Toys »R« Us protestiert und unterstützt Simone H. in dieser Auseinandersetzung, bei der es nicht zuletzt auch um Respekt und Menschenwürde am Arbeitsplatz geht. Gewerkschaftssekretär Thomas Müssig: »Die Vorwürfe gegen die Kollegin entbehren jeglicher Substanz.«

ANDREAS HAMANN



TARIFRUNDE IM GROSS- UND AUSSENHANDEL GEHT ZU ENDE

Ein echtes Plus beim Entgelt

Real mehr Geld für alle Beschäftigten – Auszubildende eingeschlossen – und keine Verschlechterungen bei den Arbeitszeiten: Das sind die zentralen Ergebnisse bei den Tarifabschlüssen im Groß- und Außenhandel. Nachdem in Baden-Württemberg am 14. Juni in der vierten Verhandlungsrunde der erste Abschluss auf Landesbezirksebene erreicht war, zogen weitere rasch nach. Bis zur zweiten Julihälfte hatten nahezu alle Tarifbezirke vergleichbare Abschlüsse unter Dach und Fach gebracht.

Starke Streikbewegung gab den Ausschlag

Die wichtigsten Ergebnisse: Je nach Laufzeit der bisherigen Tarifverträge wurden zum 1. Juni bzw. 1. Juli dieses Jahres die Löhne und Gehälter um 3 Prozent erhöht. Im kommenden Jahr gibt es ein weiteres Plus bei den Entgelten von 2,1 Prozent. Außerdem wird eine Einmalzahlung in Höhe von 90 Euro gezahlt. Die Ausbildungsvergütungen werden in den meisten Landesbezirken 2013 um 27 Euro und 2014 um weitere 19 Euro angehoben. In Berlin und Brandenburg liegt die Steigerung mit 30 Euro in diesem und 20 Euro im kommenden Jahr noch darüber. Außerdem wird es dort im Frühjahr 2014 Konjunkturgespräche mit der Arbeitgeberseite geben, um die Erhöhung im zweiten Jahr der Laufzeit



Die Arbeitsniederlegungen bei Edeka (hier in Marktredwitz) fielen ins Gewicht
FOTO: WOLFGANG STARK

des Tarifvertrages zu überprüfen. Abweichende Erhöhungssätze für die Ausbildungsvergütungen wurden auch im Tarifbereich Rheinland/Rheinessen vereinbart: 50 Euro plus für 2013, 30 Euro im kommenden Jahr. Möglich war dieser höhere Abschluss deshalb, weil die bisherigen Sätze deutlich gegenüber anderen Tarifbezirken zurücklagen.

»Entscheidend für den zügigen und ansehnlichen Abschluss war die starke Streikbewegung«, erklärt Uwe Erschens,

Leiter der ver.di-Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel. Bundesweit und in den verschiedenen Betrieben der Branche engagierten sich Kolleginnen und Kollegen bei Arbeitskämpfen. Allein in Bayern kamen 75 betriebliche Streiktage zusammen – zu einem nicht unerheblichen Teil gingen sie auf das Konto der Beschäftigten in den nordbayerischen Edeka-Lagern. In Bayern gab es zudem eine Einigung in einem bislang strittigen Punkt: »Die nach dem Allge-

meinen Gleichbehandlungsgesetz unzulässigen Altersstufen im Gehaltstarifvertrag werden nun durch Jahre mit vergleichbarer Tätigkeit ersetzt; die neuen Eingangsstufen um mehr als 200 Euro angehoben«, berichtet Verhandlungsführer Stefan Kraft. Außerdem wurde ein verbindlicher Verhandlungsfahrplan für einen neuen Entgelttarifvertrag vereinbart.

Längere Arbeitszeiten wurden abgewehrt

Wichtig war es nicht zuletzt auch, die »Nebenforderung« der Arbeitgeber auf Arbeitszeitverlängerungen an Heiligabend und Silvester abzuwehren. »Es bleibt hier weiterhin beim bisherigen Arbeitszeitende mittags«, unterstreicht Uwe Erschens. Auch wenn in dieser Tarifrunde nicht alle Ziele erreicht werden konnten, seien die Ergebnisse vorzeigbar. Und: »Wir haben uns an keiner Stelle auf einen ‚faulen Kompromiss‘ mit den Arbeitgebern eingelassen.«

Einzig im Saarland steht eine Einigung noch aus; die Tarifparteien haben sich auf weitere Verhandlungen im August verständigt.

GUDRUN GIESE

Alle Abschlüsse und Flugblätter zum Herunterladen finden sich unter: <https://gross-und-aussenhandel.verdi.de/tarifinformationen/tarifabschluesse>

GROSS- UND AUSSENHANDEL

KURZ & KNAPP

► **MITGLIEDSBEITRAG ANGEPAASST:** Aufgrund der diesjährigen Tarifierhöhungen, die je nach Region zu unterschiedlichen Zeiten zum Tragen kommen, werden in den Monaten Juli bis August die ver.di-Mitgliedsbeiträge im Groß- und Außenhandel angepasst. Grundlage für die Anhebung der Löhne und Gehälter sind die aktuell abgeschlossenen Tarifverträge.

BAYWA

Tarifabschluss

In der vierten Verhandlungsrunde Ende Juli wurde für die BayWa-Beschäftigten ein Abschluss erreicht, der im Wesentlichen dem Niveau der Tarifvereinbarungen in der Fläche entspricht: 3 Prozent mehr Entgelt ab 1. Juli, 2,1 Prozent Plus ab 1. Mai 2014, Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 27 Euro in diesem und 19 Euro im kommenden Jahr. Zudem entfällt künftig die Altersstaffel »bis zum vollendeten 21. Lebensjahr«, da Altersstaffeln nicht dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz entsprechen. Sie werden nun im Gehaltstarifvertrag durch Jahre mit vergleichbarer Tätigkeit ersetzt. Dazu treffen sich die Tarifkommissionen im August, um die entsprechenden Tabellen für den Tarifvertrag festzulegen. Ab 2014 gilt bei der BayWa in Ost und West zudem ein einheitliches Lohn- und Gehaltsniveau. GG

METRO C+C: GESCHÄFTSFÜHRUNG VERRECHNET SICH

Klare Ablehnung

Trotz aller Umstrukturierungsanstrengungen, die mit Einschnitten für die Beschäftigten verbunden sind, schwächt Metro C+C bei Umsatz und Gewinn. Das neueste »Rezept« der Arbeitgeber dagegen heißt, die Öffnungszeiten weiter auszudehnen – samstags bis 21 Uhr und an zwei Sonntagen in diesem Jahr. Doch der Gesamtbetriebsrat hat diesem Vorstoß Anfang Juli eine Absage erteilt. »Der Geschäftsführung ist es bisher nicht gelungen, während der vorhandenen Öffnungszeiten Umsatz und Ertrag ins Positive zu drehen«, heißt es in einer Sonderinfo des GBR. Durch eine verlängerte Öffnung den Verkauf ankurbeln zu wollen, sei wenig erfolgversprechend. Stattdessen sollte

das Augenmerk darauf liegen, Preise und Sortimente so zu gestalten, dass die Metro C+C-Filialen wieder interessant für die Kunden würden.

»Natürlich wird sich der Arbeitgeber nun an die örtlichen Betriebsräte wenden, um die Zustimmung zu verlängerten Öffnungszeiten zu bekommen; sie sind laut Mitbestimmung auch dafür zuständig«, sagt ver.di-Betreuungssekretär Siegmund Roder. Allerdings sei es bezeichnend, dass sich die Geschäftsführung zuvor eine Empfehlung des GBR holen wollte. »Die klare Ablehnung durch den Gesamtbetriebsrat ist ermutigend und wird hoffentlich auch den örtlichen Betriebsräten den Rücken stärken.« GG



Streikende bei Metro in Mannheim

FOTO: HELMUT ROOS

UMSTRUKTURIERUNGSPROJEKT »FORWARD« BEI PHOENIX

Betriebsräte gestalten mit

Der Pharmagroßhändler Phoenix startete im Frühjahr das europaweite Umstrukturierungsprojekt »Forward«; der Gesamtbetriebsrat befürchtet auch für die deutschen Standorte wie berichtet einen möglichen Stellenabbau, da die Kosten um jährlich mindestens 100 Millionen Euro gesenkt werden sollen.

»Wir haben einen Steuerkreis gebildet, in dem auch der ver.di-Unternehmensbetreuer Siegmund Roder vertreten ist. Und zudem haben wir das gewerkschaftsnahe IMU-Institut beauftragt, uns beratend zur Seite zu stehen«, berichtet der GBR-Vorsitzende Rudi Rainer. Das Unternehmen entwickelte europaweit mehr als 1.300 Ideen, wie die Produktivität und Effektivität des Unternehmens erhöht werden kann. Gemeinsam mit der Unternehmensberatung McKinsey werden diese Ideen auf Umsetzbarkeit geprüft. Die Einzelideen wurden zu länderbezogenen oder länderübergreifenden Initiativen zusammengefasst. Daraufhin erarbeitete der Steuerkreis gemeinsam mit dem IMU-Institut einen

Fragenkatalog zur möglichen Umsetzbarkeit und den personellen Auswirkungen der Initiativen.

Ganz wichtig: Jobsicherung

In Deutschland konnte mit dem Arbeitgeber relativ schnell Einvernehmen hergestellt werden, dass das Forward-Pro-

jekt keine Auswirkungen auf die bewährte Unternehmenskultur haben wird und dass die Sozialleistungen erhalten bleiben. Für Europa ergab sich ein wesentlicher erster Bereich, in dem Einsparpotenziale schlummern: Im so genannten indirekten Einkauf, der für die Anschaffung von Büromaterial, IT und ähnlichen nicht handelsbezogenen

Waren zuständig ist, können Effekte genutzt werden, ohne dabei Stellen abzubauen. Dies gilt sicherlich nicht für alle geplanten Initiativen.

Die Betriebsräte haben deshalb im Steuerkreis einen Grundsatzkatalog formuliert, der Richtschnur für das Forward-Projekt sein soll: Danach ist das Hauptziel, die Auswirkungen durch die Umstrukturierung auf die Beschäftigten zu begrenzen, wozu die Sicherung der Arbeitsplätze wie auch der Erhalt der Arbeitsbedingungen gehören. Über geplante Maßnahmen soll rechtzeitig informiert werden, um Spielraum für die Entwicklung von möglichen Alternativen zu haben. »Weiteres Ziel ist es, über das Maßnahmenpaket insgesamt zu verhandeln«, sagt Rudi Rainer. »Wir wollen ein strukturiertes Vorgehen mit den sachverständigen Beratern von McKinsey und dem IMU-Institut während des gesamten Projektes erreichen.« Im Mittelpunkt stünden bei allen Schritten die Interessen der Arbeitnehmer/innen. »Wir wollen eine nachhaltige Weiterentwicklung des Unternehmens erreichen, und dazu gehört untrennbar die langfristige Sicherung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen.« GG



Phoenix-Niederlassung in Berlin

FOTO: HAMANN

TROST SE

Guter Sozialplan

Mit angemessenen Zahlungen werden knapp 170 Beschäftigte des Autoteile-Großhandelsunternehmens Trost SE nach der Schließung des Standortes Uffenheim in Bayern per Sozialplan abgefunden. Das gute Ergebnis kam allein durch das gemeinsame und kämpferische Vorgehen von Belegschaft, Betriebsrat und ver.di zustande. Hatte der Arbeitge-



FOTO: VER.DI

ber in den fünf Verhandlungsrunden in der ersten Jahreshälfte kein akzeptables Angebot vorgelegt, kam es letztlich in der Einigungsstelle Mitte Juli zu einem Ergebnis; das Sozialplanvolumen beträgt insgesamt 3,75 Millionen Euro plus Ausgleich für Beschäftigungszeiten in Leiharbeit. Schon während der Verhandlungen hatten die Trost-Kolleg/innen aus Uffenheim im Zuge der allgemeinen Tarifverhandlungen fünf Tage gestreikt. Im Lauf der zurückliegenden Monate stieg der Anteil der ver.di-Mitglieder im Betrieb von 15 auf 61 Prozent. ver.di und der Betriebsrat betonten, dass die Schließung des Trost-Zentrallagers in Uffenheim eine betriebswirtschaftliche Fehlentscheidung war. Umso wichtiger sei es, so der BR, dass Arbeitnehmervertretungen künftig auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten ein stärkeres Mitspracherecht erhielten. GG

MOMENTAUFNAHMEN VON DEN VIELEN STREIKS IM EINZELHANDEL



Ob in Magdeburg (oben links), Essen (Mitte links), Mannheim (unten links), Neckarsulm (oben rechts), München (unten rechts) oder in vielen weiteren Städten – die Streikbereitschaft der Beschäftigten ist nicht zu übersehen. Bei einer Kundgebung am 12. Juli wurde eine Esprit-Kollegin in München (rechts) als 1000. neues Mitglied im Fachbereich Handel in München in dieser Tarifrunde begrüßt

FOTOS: VER.DI (2), BJÖRN JADZINSKI, HELMUT ROOS, HUBERT THIERMEYER



VER.DI-JUGEND IM HANDEL

Fortsetzung von Seite 1

Internationalen Studierendenausweis (ISIC). Er gilt in 118 Ländern und bringt viele materielle Vorteile in den Bereichen Kultur & Unterhaltung, Transport & Übernachtung, Sport & Einkaufen sowie Essen & Trinken.

Ausbildung verbessern

Der Handel ist insgesamt eine der größten Ausbildungsbranchen. Allerdings machen sich zunehmend Probleme bemerkbar, Nachwuchs zu finden. Zum Beispiel sind in diesem Jahr sowohl die angebotenen Ausbildungsstellen als auch die Zahl der Bewerber/innen rückläufig. Probleme sieht der Handelsverband HDE vor allem in Ostdeutschland und in westlichen Ballungsgebieten wie München, Frankfurt oder Düsseldorf. »Junge Menschen brauchen nach der Ausbildung eine Perspektive«, so Stefan Najda. »Aber es hat sich herumgesprochen, dass die Ausbildungs- und Übernahmepraxis vieler Unternehmen sehr fragwürdig ist.« So brüstet sich der Handelsverband in einer Imagebroschüre damit,

dass etwa 63 Prozent der erfolgreichen Azubis übernommen worden sind. Wie viele davon befristet und/oder in Teilzeit angestellt wurden, lässt diese Zahl im Dunkeln. Klar ist hingegen, dass immerhin 37 Prozent der erfolgreichen Azubis keine Perspektive in ihrem Ausbildungsbetrieb bekamen. Hinsichtlich der Übernahmen und bei der Ausbildungsqualität sieht ver.di einen dringenden Bedarf für Veränderungen. Stefan Najda: »Am besten ist es, schon mit dem Ausbildungsstart bei uns mitzumischen.«

Für 2013 verzeichnet ver.di die bisher beste Mitgliederentwicklung bei der Jugend im Handel seit ver.di-Gründung: »Mit 5.334 Eintritten im Jugendbereich von ver.di Handel Ende Juli 2013 haben sich in diesem Jahr so viele junge Beschäftigte und Auszubildende wie noch nie bei uns organisiert«, berichtet Jugendsekretär Najda. »Junge Beschäftigte haben gerade am Anfang des Berufslebens verstanden, dass es um ihre Zukunft geht.«

AHA

ver.di-jugend im Handel auch auf Facebook und im Internet www.handel.verdi.de/jugend-im-handel



Mitglieder der GJAV von Ikea

FOTO: VER.DI

STATT TARIFVERTRAG EIN SELBSTGEBASTELTES ENTGELTSYSTEM

Globus trickst die Leute aus

Ein unrühmliches Beispiel für Lohndrückerei liefert derzeit Globus – ein mit rund 25.000 Mitarbeiter/innen in den Bereichen SB-Warenhaus sowie Baumarkt wichtiger Akteur im Einzelhandel. Für die SB-Warenhäuser wird an einem »Globus-eigenen Entgeltsystem« (GLENS) gearbeitet, das allen Betriebsräten an der Gewerkschaft vorbei aufgedrückt werden soll. Aus der Tarifbindung hat sich das Unternehmen hingegen längst verabschiedet.

Der Chef erzählt Märchen

»Globus-Boss Bruch suggeriert, dass ver.di die Schuld an der Tariffucht seines Unternehmens trägt, weil es noch keine neue Entgeltstruktur gibt«, sagt ver.di-Unternehmensbetreuer Horst Margner. »Tatsächlich war Globus zum Zeitpunkt seines vorgeblichen Austritts aus der Tarifbindung gar nicht tarifgebunden.« Insofern versuche die Geschäftsleitung, ver.di plump zu diskreditieren. Das passt ins Bild: Lange Zeit beschäftigte Globus Leiharbeitskräfte in großer Zahl über eine eigene Personalservicegesellschaft – in manchen Betriebsteilen machten sie die Hälfte der Belegschaft aus.

Da Leiharbeit inzwischen viel weniger Kostenvorteile verspricht und wegen des Einsatzes auf Dauerarbeitsplätzen rechtlich anfechtbar ist, wird großspurig von der Festeinstellung der Leiharbeitskräfte geredet. Horst Margner: »Aber den Flächentarifvertrag kann Globus sich ja angeblich nicht leisten und will deshalb



ein eigenes System mit einer niedrigen Eingangsgruppe, nach der die ehemaligen Leiharbeiter bezahlt werden sollen.«

Dem neuen Globus-eigenen Entgeltsystem müssen die Betriebsräte zwar zustimmen, doch ist die Mitbestimmung sehr eingeschränkt, weil lediglich die Entgeltgruppen festgelegt werden, nicht aber die Höhe der Entlohnung. »Verlässlichkeit bieten nur Tarifverträge«, erklärte Stefanie Nutzenberger, Bundesvorstandsmitglied bei ver.di für den Handel, Ende Juni nach dem Beschluss, eine ver.di-Tarifkommission für Globus zu wählen. »Es wird nicht einfach – zumal etliche Betriebsräte derzeit noch

glauben, mit eigenen Verhandlungen etwas zu erreichen«, sagt Horst Margner. »Allerdings sehen sehr viele Beschäftigte das anders und wünschen sich die Entlohnung nach Tarifvertrag.«

Das Beispiel Globus belegt, dass sich so genannte betriebliche Bündnisse für die Beschäftigten nicht auszahlen. Absprachen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat können viel leichter unterlaufen werden als Tarifverträge. Die Bestrebungen der Arbeitgeber, die Entlohnung betrieblich zu regeln, heißt es in einem Flugblatt zur aktuellen Tarifrunde im Einzelhandel, hätten »zur Folge, dass Belegschaften immer erpressbarer würden, weil Betriebsräte im Konfliktfall kein wirksames Druckmittel wie den Streik hätten«. Genau deshalb seien tarifliche Regelungen unverzichtbar und müssten mit allen Mitteln verteidigt werden.

GUDRUN GIESE



FOTO: VER.DI