

ver.di

# HANDEL

Informationen aus Einzel- und Großhandel

NR. 1 14. JAHRGANG  
MÄRZ 2015

## INHALT

► **SPIELRAUM:** Bei den Tarifverhandlungen im Groß- und Außenhandel könnten sich die Arbeitgeber kräftige Erhöhungen leisten **Seite 3**

► **GUTE DIGITALE ARBEIT:** Sie gibt es im Versand- und Onlinehandel noch viel zu wenig, so das Fazit einer Versandhandelstagung von ver.di **Seite 4**

Nächste Beilage im  
Juni 2015

### 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, Erkelenzdammer 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



**FÜR TARIFVERTRAG:** Rund 100 Beschäftigte von Toys „R“ Us haben am 24. Februar vor der Firmenzentrale in Köln gefordert, dass der Spielwarenhändler den Tarifvertrag des Einzelhandels anwendet und anerkennt. ver.di hat das Unternehmen bereits offiziell zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Bei der Aktion wurden rote ver.di-Tischtennisbälle gegen die Fensterscheiben geworfen, um laut bei der Geschäftsführung „anzuklopfen“. Zuvor fand die 7. Betriebsrätekonferenz statt. Toys „R“ Us betreibt in Deutschland 67 Filialen mit rund 1.800 Beschäftigten. Die meisten bekommen nur den Mindestlohn von 8,50 Euro (TV-Beitrag von der Aktion: [www.verdi.de/verditv](http://www.verdi.de/verditv)) **FOTOS: VER.DI**

TARIFRUNDEN 2015 IM HANDEL MIT GROSSEN HERAUSFORDERUNGEN:

## Bessere Tarife: Mehr Schutz vor Altersarmut

**K**aum zu glauben, aber wahr: Steinreiche Geldadelige und geringerdienende Beschäftigte mit der Aussicht auf Altersarmut bilden die gegensätzlichen Pole im deutschen Handel. Gerade erst macht der Armutsbericht des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes deutlich, dass immer mehr Menschen unter die Armutsgrenze fallen und das trotz täglicher Arbeit.

Was für die Beschäftigten gilt, sieht auf Arbeitgeberseite ganz anders aus. Die Privatvermögen der zehn reichsten Händlerfamilien und Konzerneigner in Deutschland wurden 2014 auf zusammen etwa 110 Milliarden Euro geschätzt (Quelle: manager-magazin). Drei von ihnen sind innerhalb eines Jahres um eine Milliarde und mehr reicher geworden, nicht gerade Peanuts.

In der aktuellen Tarifrunde für den Einzel- und Versandhandel wird ver.di deshalb verbesserte Einkommen von den Arbeitgebern fordern. Und dafür gibt es viele gute Gründe.

»Im deutschen Einzelhandel trifft unverschämter Reichtum auf verschämte Armut«, beschreibt ver.di-Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenber-

ger einen Skandal, der seine Ursachen nicht zuletzt im Verhalten der Arbeitgeber hat. »Der Ausstieg aus der Allgemeinverbindlichkeit und die Erfindung einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung in den Handelsverbänden hat ab 2000 zu einer Explosion des Niedriglohnsektors geführt«, kritisierte die Bundesfachbereichsleiterin Ende Februar bei einer Konferenz mit Betriebsräten aus dem Versand- und Onlinehandel (siehe auch S.4).

### Tarifliches Auffangnetz gegen Niedriglöhne

Während einige Händler sich die Taschen vollhauen und im Verdrängungswettbewerb alle Register ziehen, ist auf der anderen Seite der Anteil der »working poor« gewachsen – Beschäftigte also, die trotz Erwerbstätigkeit keine existenzsichernden Arbeitseinkommen haben. Im Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, zu denen der Handel gezählt wird, ist das Armutsrisiko besonders hoch: Die Armutsquote beträgt 20,4 Prozent, so das Düsseldorfer WSI-Institut.

Positiv wird es sich in dieser Hinsicht auswirken, dass rund 700.000 Einzelhandelsbeschäftigte, die oft jahrelang weniger als 8,50 Euro pro Stunde für ihre Arbeit bekommen haben, ab Januar vom neuen gesetzlichen Mindestlohn profitieren. Die großen Lücken bei der Einzahlung in die Rentenkasse, die insbesondere durch Befristungen, Minijobs und erzwungene Teilzeit gerissen worden sind und weiter gerissen werden, bleiben allerdings bestehen.

»Der gesetzliche Mindestlohn muss schnell ansteigen«, so Stefanie Nutzenberger kürzlich in einem Interview. Ein Auffangnetz gegen Niedriglöhne muss darüber hinaus in erster Linie tarifpolitisch gespannt werden, betont ver.di. Durch kräftige Lohn- und Gehaltsteigerungen in Tarifverträgen, die wieder verbindlich für die ganze Branche werden.

»Der Gesetzgeber hat die Hürden für allgemeinverbindliche Tarifverträge deutlich niedriger gesetzt«, sagt Arno Peukes, tarifpolitischer Koordinator für ver.di im Einzelhandel. »Wir werden die Arbeitgeberverbände deshalb auffordern, gemeinsam mit uns die Tarifbindung zu

Fortsetzung auf Seite 2

## MOMENT MAL!

Der Einzelhandel war einst eine Branche mit guten Standards, geprägt von qualifiziertem Fachpersonal, das ordentliche Tariflöhne erhielt. Doch immer mehr Unternehmen »verabschiedeten« sich aus den Flächentarifverträgen und speisten ihre Beschäftigten mit Dumpinglöhnen ab. ver.di hält dagegen: So wie es bei Ikea und Zara bereits gelungen ist, kämpfen wir jetzt für die Tarifbindung bei Primark und Toys „R“ Us. Der irische Textilanbieter Primark expandiert enorm und macht prächtige Umsätze. Mit einer Tarifbindung würde sich vieles verbessern – beim Urlaubsanspruch, beim Entgelt und bei den Eingruppierungen. Genauso sieht es beim Spielwarenhändler Toys „R“ Us aus, wo sich viele Beschäftigte für die Tarifbindung einsetzen. Dieses Engagement ist wichtig, denn ver.di kann nur dann etwas für Arbeitnehmer/innen herausholen, wenn sie gemeinsam mit ihrer Gewerkschaft für Tarifentgelte und gute Arbeitsbedingungen kämpfen – wie zum Beispiel auch bei KiK und Amazon!



ARNO PEUKES

## KARSTADT: SPAREN GEHT ALLEIN ZU LASTEN DER BESCHÄFTIGTEN

**S**eit mehr als zehn Jahren folgt bei Karstadt eine Krise der nächsten. Für das Ausbaden der durch die wechselnden Geschäftsleitungen verursachten Probleme sind bisher aber allein die Beschäftigten »zuständig«; durch Entgeltverzicht oder auch durch Verlust ihrer Stellen. »Diesen Weg können und wollen wir so nicht mehr mitgehen«, schrieb nun Arno Peukes, ver.di-Tarifkoordinator für den Einzelhandel, an Karstadt-Eigentümer René Benko.

### Brief an Karstadt-Eigentümer

Im Februar war erst ein Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen worden. 1.400 Vollzeitstellen sollen

## Zukunftsideen jetzt!

wegfallen; da jedoch bereits rund 1.000 Beschäftigte in letzter Zeit freiwillig das Unternehmen verlassen haben – vor allem über Regelungen zu Altersteilzeit und sozialverträglichen Vereinbarungen zum Vorruhestand – reduziert sich der Stellenabbau entsprechend. Der Kurs des fortgesetzten Sparens zu Lasten der Belegschaften müsse nun endlich beendet werden, fordert Arno Peukes. »Zentrale Frage bleibt, welche Zukunftsideen Benko und die zuständige Geschäftsleitung für Karstadt haben.« Seit Karstadt, vor allem in der Zeit von Vorstandschef Mittelhoff, seine Immobilien oft unter

Wert verkauft hat, stellen die hohen Mieten einen belastenden Kostenfaktor dar. Arno Peukes: »Allein für das KaDeWe verdoppelt sich die Miete innerhalb von fünf Jahren.« Solche enormen Kostensteigerungen, die nahezu alle Häuser betreffen, könnten aber nicht dauerhaft erwirtschaftet werden, schon gar nicht, wenn nicht einmal über Konzepte zur Umsatzsteigerung und Ideen wie das »Waren-



haus 2020« ernsthaft geredet werde. Die ver.di-Tarifkommission hat deshalb beschlossen, eine umfassende Diskussion zur Zukunft des Warenhauses zu initiieren, »mit allen Beteiligten in den Häusern, im Unternehmen und in der Politik«, wie Arno Peukes an René Benko schrieb. Dabei solle es auch um die Perspektiven Karstadts als Marke wie als Arbeitgeber gehen. Benko als Alleineigentümer der Anteile und Vermieter eines Teils der Warenhäuser sei in der Position, einen weitreichenden Beitrag zur Sanierung zu leisten, »der sich nicht in Entlassungen, Kosten-

senkungen und Tariffucht erschöpft«. Anfang März verhandelte ver.di mit der Arbeitgeberseite über die Rückkehr in die Tarifbindung, und zwar zunächst für das Berliner KaDeWe, das ebenso wie das Alsterhaus Hamburg und das Oberpollinger in München zur Premiumsparte zählt.

### Verhandlung zu Tarifrückkehr

Dabei näherte sich die Arbeitgeberseite den Forderungen nach Rückkehr in die Tarifbindung und stufenweise Entgeltanpassung an. Am 17./18. März (nach Redaktionsschluss) sollte weiterverhandelt werden. Bald wird zu Karstadt Sports und Karstadt Warenhaus verhandelt.

GUDRUN GIESE

## EINZELHANDEL

## KURZ &amp; KNAPP

► **LETZTE MELDUNG:** Mit Beginn der Frühschicht hat ver.di die rund 400 Beschäftigten im Zentrallager des Textildiscounters KiK in Bönen am 6. März erneut zum Streik aufgerufen. Der Arbeitskampf für die Anerkennung aller Tarifverträge des nordrhein-westfälischen Einzelhandels war im Dezember 2014 unterbrochen worden. Bei der KiK Logistik I GmbH erhält ein Lagerarbeiter zurzeit nur 1.750 Euro Monatslohn, nach Tarifvertrag sind es 2.106 Euro. Zahlreiche Beschäftigte des Zentrallagers sind auf staatliche Ausgleichszahlungen angewiesen.

► **NEUERSCHEINUNG:** Der Kommentar für den Manteltarifvertrag im hessischen Einzelhandel ist jetzt erschienen. Die einzelnen Sachverhalte werden auch für juristische Laien praxisbezogen und verständlich erläutert. Zu bestellen im Buchshop von ver.di b+b oder in jeder Buchhandlung erhältlich.

► **SONNTAGSALLIANZ:** Vertreter von ver.di, der Gewerkschaft NGG, des DGB sowie der katholischen



FOTO: FOTOLIA

und evangelischen Kirche haben Mitte Januar die Gründungserklärung der Allianz für den freien Sonntag in Sachsen-Anhalt unterzeichnet. Sie forderten die Landesregierung auf, die Bedarfsgewerbeverordnung gemäß dem jüngsten Urteil des Bundesverwaltungsgerichts anzupassen, das den Sonntagschutz gestärkt hatte.

## TARIFRUNDE 2015

Fortsetzung von Seite 1

verbreitern, z. B. durch die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge für den Einzel- und Versandhandel. «

Parallel zu den Entgeltverhandlungen wollen die Tarifparteien über Tarifregelungen zu guter, gesunder Arbeit in den verschiedenen Arbeits- und Lebensphasen verhandeln. Demografie-Tarifverträge haben aus gewerkschaftlicher Sicht eine große Bedeutung. Außerdem war für den 9. März – nach Redaktionsschluss – in Baden-Württemberg und Hessen nach monatelanger, von den Unternehmern verursachter Pause ein weiterer Verhandlungstermin zu neuen Entgeltstrukturen geplant.

## ver.di lehnt Vorbedingungen ab

ver.di vertritt eindeutig die Position, dass es keine Verknüpfung und kein Junktim zwischen den einzelnen Themen geben darf; die Entgelterhöhungen 2015 sollen auf die alten Tabellen gezahlt werden. Hier bahnt sich insofern ein Konflikt an, als es auf der Arbeitgeberseite erste Stimmen gibt, nicht die bisherigen Tarifverträge zu erhöhen, sondern lediglich Einmalzahlungen zu verabreden. Auf keinen Fall, meint dagegen ver.di. «Gegen Armutsrisiken helfen kräftige tabellarische Erhöhungen, einmalige Beträge bringen da nichts», so Arno Peukes.

Die Tarifrunde 2015 wird voraussichtlich erneut viel Bewegung in und aus den Betrieben erfordern.

ANDREAS HAMANN

## NOVELLIERTE ARBEITSSTÄTTENVERORDNUNG AUF EIS GELEGT



## Arbeitgeber blockieren Gesundheitsschutz

Das Bundeskabinett hat die überfällige Novellierung der Arbeitsstättenverordnung, die zum 1. März wirksam werden sollte, auf Eis gelegt. Das hat heftige Reaktionen von Arbeits- und Gesundheitsschutzexperten provoziert. Die Verabschiedung wurde auf unbestimmte Zeit verschoben, nachdem von Seiten des Bundesverbandes der Arbeitgeber (BDA), der von Anfang an an der Überarbeitung beteiligt war, sowie von Teilen der CDU plötzlich schrille Kritik

formuliert worden war. So wurde z. B. die wissenschaftlich belegte Vorgabe, dass Arbeitsstätten ausreichenden Tageslichteinfall und eine Sichtverbindung nach außen – aus dem Raum heraus, nicht unbedingt ins Freie – haben müssen, mit falschen Behauptungen verunglimpft. Verschwiegen wurde, dass die Forderung auch mit modernen Tageslichtleitsystemen oder Oberlichtern umgesetzt werden kann. Ebenfalls nicht zur Kenntnis genommen wurden bestimm-

te Ausnahmen in Flughäfen, Bahnhöfen und Einkaufszentren.

Der Entwurf aus dem Arbeitsministerium sieht sehr viele sinnvolle Schutzvorschriften vor, die Betriebsräten konkrete Handhaben geben würden. Die Bildschirmverordnung sollte komplett integriert werden.

»Wer solche wichtigen Verordnungen als »Absurdistan« bezeichnet und hintertreibt, unternimmt einen Angriff auf die körperliche Unversehrtheit der Be-

schäftigten«, kritisiert Tatjana Fuchs von der »Gesellschaft für Gute Arbeit« das Verhalten der Spitzenvertreter der Arbeitgeber. Im Kern gehe es ihnen um möglichst unkonkrete Regelungen, »damit sie nicht in gesundheitsförderliche Maßnahmen investieren müssen«.

A. H. A.

Der Verordnungsentwurf ist auf [www.masgf.brandenburg.de](http://www.masgf.brandenburg.de) eingestellt (»Unsere Themen: Arbeit – Arbeitsschutz«).

## HÄLFTE DER WELTBILD-FILIALEN VERKAUFT

## Dubiose Geschäfte

Der Schrumpfkurs beim Weltbild-Verlag geht weiter. Vor einem Jahr beantragte das Augsburger Unternehmen Insolvenz, schließlich übernahm der Investor Drooge 60 Prozent der Anteile. Mit ihm verknüpften sich zunächst Hoffnungen auf das Zukunftskonzept »Weltbild 2.0«. Inzwischen ist davon nichts mehr übrig; der einzig erkennbare Kurs Drooges sind radikale Einschnitte bei Personal, Filialen und Umsatz. Kürzlich verkaufte er 67 Filialen an die »Lesensart Rüdiger Wenk GmbH«.

Seine Pläne erläuterte Wenk, der IT-Experte ist, Anfang März in der »Süddeutschen Zeitung«: Danach plant er eine Art Franchisesystem für die 67 Weltbild-Filialen. Vor allem Mitarbeiter/innen sollen danach Filialen zu Vorzugskonditionen angeboten werden. Die rund 400 Beschäftigten werden zu den bisherigen Bedingungen übernommen. Doch liegen nach diesem Bericht viele wichtige Aspekte im Unklaren, etwa die Finanzierung

der Übernahme und Umgestaltung der Läden.

»Für uns bedeutet der Verkauf eine Schwächung«, so Timm Boßmann, ver.di-Betriebsgruppensprecher und BR-Mitglied. Für den »Rest« des Unternehmens, der u. a. noch aus 78 Filialen und der Logistik besteht, will Drooge Entlassungen und Änderungen beim Entgelt durchdrücken. »Doch er hat kein Konzept, so dass es aus unserer Sicht nichts zu verhandeln gibt. Wir kämpfen für die Zukunft von Weltbild, Drooge will die Vernichtung«, so Timm Boßmann. Besonders ärgerlich sei der Schrumpfkurs, weil Weltbild im letzten Juli – nach erstmaliger Halbierung des Unternehmens – stabilisiert und schuldenfrei dastand. Innerhalb kürzester Zeit sei diese Ausgangsposition verspielt worden. Der Betriebsrat und ver.di fordern weiterhin, dass Weltbild sich wieder als Medienhändler positioniert und entsprechend umstrukturiert.

GG



## KAISER'S-TENGMANN: FRISTVERLÄNGERUNG

## Entscheidung vertagt

Anfang März wollte das Bundeskartellamt entscheiden, ob der Verkauf der bundesweit 451 Kaiser's- und Tengelmann-Märkte an Edeka zulässig ist oder nicht. Knapp vor einer Entscheidung reichten Edeka und Kaiser's-Tengelmann einen »Zusagenvorschlag« ein, der geprüft werden muss. Bis zum 7. April haben die Kartellwächter nun die Frist verlängert.

»In der Sache ändert das wenig«, erklärt Hubert Thiermeyer, Fachbereichsleiter Handel bei ver.di Bayern. Gewerkschaft, Betriebsräten und Beschäftigten gehe es um den Erhalt der rund 16.000 Arbeitsplätze, der Tarifbindung und der Betriebsratsstrukturen sowie die Verhinderung von Filialprivatisierungen. »Dafür setzen sich viele der Beschäftigten seit dem Herbst ein«, sagt die GBR-Vorsitzende Janetta Jöckertitz. In den drei Regionen mit Filialen – Bayern, Berlin und Nordrhein-Westfalen – fanden verschiedene öffentlichkeitswirksame Aktionen statt; 8.000 Protestkarten wurden zudem an Eigentümer Karl-Erivan Haub geschickt. Außerdem gibt es eine bun-

desweite Solidaritätsinitiative im Handel mit den Beschäftigten von Kaiser's-Tengelmann.

## Zynische Pläne für Filialschließungen

In dem »Zusagenvorschlag« werden rund 50 Schließfilialen benannt, um der marktbeherrschenden Position Edekas entgegenzuwirken. Thiermeyer nennt diese »Idee« schlicht zynisch. »Dort, wo noch ansatzweise Wettbewerb stattfindet, nämlich zwischen Edeka und Kaiser's oder Tengelmann, gibt es nach dieser Vorstellung künftig nur noch einen Markt, nämlich eine privat bewirtschaftete Edeka-Filiale, ohne Betriebsrat und ohne Tarifentgelt. Mit solchen Ideen ändert sich gar nichts an der dramatischen Konzentration im Lebensmitteleinzelhandel.« Für den 12. März (nach Redaktionsschluss) waren in allen Regionen Betriebsversammlungen geplant, bei denen auch weitere Aktionen für Arbeitsplatz-erhalt, Tarifbindung und Mitbestimmung diskutiert werden sollten.

GG

## BETRIEBSRÄTEKONFERENZ BEI EDEKA HESSENRING

## »Wir sind gut! Wir sind nicht günstig!!!«

Im Rahmen einer Betriebsrätekonferenz mit dem Titel »Wir sind gut! Wir sind nicht günstig!!!« begrüßte ver.di Handel in Nordhessen jetzt erneut die Betriebsräte der Edeka Hessenring in der Stadthalle Melsungen. Diese Regionalgesellschaft des Edeka-Verbandes ist nach wie vor die einzige, die in ihren 21 Betriebsteilen in fünf Bundesländern keiner Tarifbindung unterliegt. Doch der Druck auf die Geschäftsleitung wächst.

Im Konzern der Hessenring gibt es derzeit 21 autonome Betriebsratsgremien. »Unser Ziel ist es, dass die Betriebsräte zusammenarbeiten und so die Interessen der etwa 8.300 Kolleginnen und Kollegen besser gegenüber der Konzernleitung koordinieren«, so ver.di-Fachsekretär Manuel L. Sauer. »Unser Ziel ist und bleibt ein Miteinander, dies

kann auch unter einem Konzernbetriebsrat nach Betriebsverfassungsgesetz erfolgen.«

Vorbild könnte dabei die Edeka Minden sein: Die größte der sieben Edeka-Handelsgesellschaften verfügt über einen funktionierenden KBR. Doch der Betriebsrat der regionalen Konzernmutter Edeka Hessenring sieht zwar die Notwendigkeit einer Zusammenarbeit der einzelnen Betriebsratsgremien, dies sollte jedoch erst mittel- oder langfristiges Ziel sein. Viele andere Betriebsräte wünschen sich dagegen bald einen KBR nach Mindener Vorbild. Und so wurde auch auf der Konferenz leidenschaftlich diskutiert.

Alle Betriebsräte sprechen sich für eine Tarifbindung aus, dies könnte auch in Form eines Haustarifes erfolgen. Weiterhin stellten sie sich hinter ihre Kolle-

ginnen und Kollegen bei Marktkauf. Das Unternehmen soll als letzte Konzerntochter aus allen Tarifvertragsbindungen genommen werden. »Dies hätte zur Folge, dass die Beschäftigten auf ca. 3.500 Euro im Jahr verzichten müssten«, kritisierte Sauer. Zudem soll die 40-Stunden-Woche gelten. Bei der Konzerntochter Rheika-De-

lta mit ca. 4.500 Beschäftigten wird übrigens bis zu 10 Prozent unter Tarif vergütet...

»Es wird Zeit, dass die Edeka Hessenring wieder zurück in die Tarifbindung kommt«, betont ver.di-Experte Sauer. Dies könne nur durch Solidarität und mit eindeutigen Zielen der Arbeitnehmervertreter erreicht werden. ver.di-Landesleiter Jürgen Bothner sagte abschließend mit Blick auf den Geschäftsführer Hans-Richard Schneeweiß, der sich gerne als Hardliner gebärdet: »Kein Tarifvertrag gibt ihm den Spielraum, das zu tun, was er für richtig hält.« RED

Blick REGIONAL

Die Edeka Hessenring mit Sitz in Melsungen ist mit ca. 8.300 Mitarbeiterinnen eine der 7 Edeka-Regionalgesellschaften. Die Konzernmutter in Hamburg hält jeweils 50% der Anteile, die weiteren 50% halten die regionalen Edeka-Kaufleute.



DIE ENTGELTTARIFRUNDE IM GAH STARTET IM FRÜHJAHR

Langwierig muss die diesjährige Tarifrunde im Groß- und Außenhandel (GAH) nicht werden, denn eigentlich sind die Rahmenbedingungen sehr einfach: Die Unternehmen der Teilbranchen haben ordentliche Gewinne eingefahren, und nun sind die Beschäftigten dran, ihren verdienten Anteil durch ein kräftiges Plus beim Entgelt zu erhalten.

Dass die Arbeitgeber nun freilich alle Forderungen der Tarifkommissionen in den Landesbezirken abknicken werden, sei sicher nicht zu erwarten, sagt Ingo Harms, Leiter der ver.di-Bundesfachgruppe GAH, im Gegenteil: »Die Erfahrungen zeigen, dass sich die Arbeitgeber im Groß- und Außenhandel erst dann bewegen, wenn wir es schaffen, Druck auf sie auszuüben. Deshalb ist wichtig, wenn sich die Beschäftigten schon jetzt auf eine aktive Tarifrunde einstellen, so wie es an Edeka-Lagerstandorten geplant

# Spielraum für ein sattes Plus

ist.« Dort soll zum Auftakt der Tarifrunden bundesweit zu einer gleichzeitigen Aktion aufgerufen werden.

## Aktuell laufen Befragungen in den Betrieben

»Es gibt vereinzelt Signale, dass die Arbeitgeberseite zu einem möglichst schnellen Abschluss kommen will. Doch im Moment ist noch nicht absehbar, ob sie uns wieder einmal mit unzumutbaren Angeboten à la Sonntagsarbeit konfron-

tiert, wie wir es in vergangenen Tarifrunden erleben mussten. Und eines ist auch klar: Es kommt auf den Inhalt von Tarifergebnissen an und nicht auf die Geschwindigkeit, mit der sie zustande kommen!«

In den Betrieben laufen derzeit noch Mitglieder- und Beschäftigtenbefragungen, die auch das Mobilisierungspotenzial für mögliche Arbeitskämpfmaßnahmen zutage fördern sollen. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse werden die Tarifkommissionen in den Landesbezir-

ken die Forderungen beschließen. Bereits Anfang Februar hat die große ver.di-Tarifkommission des allgemeinen Groß- und Außenhandels für Berlin und Brandenburg ihre Forderungen beschlossen: Die Entgelte sollen um 5,5 Prozent, mindestens 130 Euro steigen, die Ausbildungsvergütungen ebenfalls um 5,5 Prozent bzw. mindestens 50 Euro. Zudem soll das Brandenburger Tarifniveau an das Berlins angepasst werden. Ende März, Anfang April finden die ersten Verhandlungen statt.

## Konferenz zur Koordinierung in der Tarifrunde 2015

Mitte März (nach Redaktionsschluss) kam die Tarifikonferenz zusammen, um die jeweiligen Beschlüsse der Tarifkommissionen zu präsentieren und abzustimmen. **GG**

## GROSS- UND AUSSENHANDEL

### KURZ & KNAPP

► **TRANS-GOURMET EXPANDIERT:** Die Verschmelzung von Selgros C + C und der Foodservice-Sparte unter der Dachmarke Transgourmet zeigt bei der Coop Schweiz-Tochter Transgourmet erste Effekte. In Deutschland konnte der Branchenweite 2014 den Umsatz um drei Prozent auf fast 3,2 Mrd. Euro steigern. Das Unternehmen hat nach eigenen Angaben in beiden Sparten den Marktanteil gesteigert. Mit der Übernahme der Mehrheitsanteile am Zustell-Spezialisten Sump & Stammer ist ab 1. Januar 2015 der Einstieg ins Kreuzfahrtgeschäft verbunden.



## UNTERNEHMENS-GEWINNE IM GROSS- UND AUSSENHANDEL

Anmerkung: Auch diese Statistik lebt davon, dass viele Informationen verarbeitet und verknüpft werden. Die Erhebungsmethoden und Verfahren werden dabei immer besser, so dass es regelmäßig Datenrevisionen durch die Bundesbank gibt. Das führt dazu, dass die hochgerechneten Daten auch in den jährlichen Grafiken zur Gewinnentwicklung rückwirkend angepasst werden müssen.



QUELLE: DEUTSCHE BUNDESBANK, HOCHGERECHNETE ANGABEN AUS JAHRESABSCHLÜSSEN DEUTSCHER UNTERNEHMEN VON 2000 BIS 2012 (FRANKFURT AM MAIN, DEZ. 2014); EIGENE BERECHNUNGEN DES WABE-INSTITUTS BERLIN

## LEKKERLAND WILL ÜBER 300 STELLEN STREICHEN

# Schrumpfkur für mehr Rendite

Es wäre wohl an der Zeit, einen Preis für Arbeitgeber auszuloben, die einen Strukturwandel schaffen, ohne Stellen zu streichen. Die Lekkerland-Geschäftsleitung würde diesen Preis nicht erhalten. Im Januar hatte sie Beschäftigten und Betriebsräten die Details ihres Sparprogramms »GO 2020 Plus« erläutert. Im Kern steckt dahinter das Übliche: Renditesteigerung durch Kostensenkung zu Lasten der Belegschaft; konkret geht es um mehr als 300 Stellen, die bis 2017 wegfallen sollen.

## Abbau ist völlig überzogen

»Bei insgesamt 2.800 Stellen ist das keine Kleinigkeit«, sagt Guido Meinberger, Betriebsratsvorsitzender bei Lekkerland Frechen. »Der Arbeitsdruck wird zunehmen, wenn wir nicht versuchen, diesen Abbau zu reduzieren und sozialverträglich zu regeln.« Besonders be-

troffen sein könnten der Telefonservice mit zirka 150 und der Vertrieb mit rund 50 Stellen. Am 10. und 11. März (nach Redaktionsschluss) kamen die Betriebsräte und ver.di erstmals mit der Lekkerland-Geschäftsleitung zu Sondierungsgesprächen zusammen. Für die Arbeitnehmerseite ging es dabei vor allem darum, deutlich zu machen, dass der Umfang des angekündigten Stellenabbaus völlig überzogen ist. »Lekkerland schreibt ja nicht etwa rote Zahlen«, betont Guido Meinberger. Sicher sei es dem Unternehmen, das unter anderem Tankstellenshops mit Lebensmitteln und Tabakwaren beliefert, in der Vergangenheit besser gegangen, doch liege die Veränderung vor allem an den geringeren Gewinnmargen; »und das betrifft generell den Handel mit Lebensmitteln«, so der Betriebsrat.

Auch aus gewerkschaftlicher Sicht geht es um eine deutliche Begrenzung des

Stellenabbaus. »Betriebsbedingte Kündigungen sollen ausgeschlossen werden. Niemand soll gegen seinen Willen das Unternehmen verlassen müssen«, erklärt Ingo Harms, der die Bundesfachgruppe Groß- und Außenhandel leitet. Jede Form von Stellenwegfall müsse sozialverträglich ausfallen.

## Gute Erfahrung mit Gegenwehr

Beschäftigte und Betriebsräte werden sich jedenfalls die radikale Schrumpfkur nicht gefallen lassen. Hier stimmen die Erfahrungen optimistisch, denn dank des engagierten Einsatzes der Belegschaft 2009 war es gelungen, die damals geplante Tariffucht in den Speditionsektor zu verhindern. Ingo Harms: »Die Kolleginnen und Kollegen wissen aus eigener Erfahrung, dass es sich lohnt, für die Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen zu kämpfen.« **GG**



Warenauslieferung

FOTO: LEKKERLAND

## BEI DER EDEKA-TAGUNG STANDEN ARBEITSVERDICHTUNG UND STRESS IM FOKUS

# Wachsende Belastungen



Mobiler Datencomputer

FOTO: KLEINHAUS

Immer mehr Stress, Verdichtung, Druck und Monotonie kennzeichnen die Arbeitsbedingungen im Handel. Das wurde auch bei der diesjährigen ver.di-Edeka-Tagung deutlich, die Ende Februar in Berlin stattfand. So standen die Themen Arbeitsbelastungen, Arbeitszeit und Demografie im Mittelpunkt der Veranstaltung.

»Im Gespräch zeigt sich schnell, dass alle die gleichen Probleme haben«, stellt Wolfgang Stark, GBR-Vorsitzender der Edeka Nordbayern-Sachsen-Thüringen, fest. »Der zunehmende Schichtbetrieb und dort vor allem die Spät- und Nachtschichten sowie die immer stärker technisierten Arbeitsabläufe in den Lagern bedeuten eine enorme körperliche und psychische Belastung vor allem für ältere

Beschäftigte. Hier muss dringend für einen Ausgleich gekämpft werden.« In Österreich etwa, das erklärte bei der Tagung Tatjana Fuchs von der Gesellschaft für Gute Arbeit, gebe es für ältere Arbeitnehmer/innen vorgeschriebene, bezahlte Kurzpausen an belastenden Arbeitsplätzen. Im Rahmen des von ihr betreuten Demografieprojektes »ZusammenWachsen – ArbeitGestalten« habe sich immer wieder bestätigt, dass altersgerechtes Arbeiten geregelt werden müsse.

## Demografischer Wandel erfordert tarifliche Gestaltung

»Die Schilderungen der Edeka-Betriebsräte in den Arbeitsgruppen belegen eindeutig, dass wir tarifvertragliche Vereinbarungen brauchen, um den enormen Arbeitsdruck endlich zu reduzieren«,

betont Ingo Harms für die ver.di-Bundesfachgruppe. Denkbar sei etwa ein Demografie-Tarifvertrag, in dem das Thema Arbeitsbelastungen im Verlauf des gesamten Erwerbslebens geregelt werden könnte. »Angesichts der Dringlichkeit, die Belastungen für die Beschäftigten zu mindern, ist es umso mehr zu kritisieren, dass sich die Arbeitgeber der Diskussion entzogen haben.« Der Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA) hatte anfänglich am Demografieprojekt »ZusammenWachsen – ArbeitGestalten« teilgenommen, dann aber sang- und klanglos die Mitarbeit aufgekündigt. »Es wäre an der Zeit«, meint Ingo Harms, »dass von dieser Seite endlich ernsthaft signalisiert wird, wie der demografische Wandel gestaltet werden soll – und dass er nicht nur ein Thema für Sonntagsreden ist.«

GU DRUN GIESE

Die neue digitale Handelswelt hat dunkle Schattenseiten: So droht Beschäftigten von Amazon bei nur einer Minute vermeintlicher Inaktivität gleich das große Feedback-Gespräch mit den Vorgesetzten. Konkurrent Zalando erwartet schon mal, dass Bürokräfte mit einem Brutto-Gehalt von 1.500 Euro rund um die Uhr über Smartphone erreichbar sind. Und selbst aus Unternehmen des Versand- und Onlinehandels, die eigentlich für einen normaleren Umgang mit ihrem Personal bekannt sind, wird zunehmend über heftige Arbeitsverdichtung und internen Konkurrenzdruck berichtet.

»Aus all diesen Gründen rücken wir das Thema gute, gesunde und menschengerechte Arbeit immer stärker in den Mittelpunkt unserer Aktivitäten«, so ver.di-Experte Stefan Najda. »Dazu gehört für uns als Mindeststandard unbedingt Tarifbindung.« Der für die Teilbranche zuständige Gewerkschafter konnte am 25. Februar in Kassel Betriebsratsmitglieder aus 20 Unternehmen begrüßen, die sich bei einer zweitägigen Tagung austauschten und vernetzten. Veranstaltungen dieser Art haben eine lange gewerkschaftliche Tradition – es war bereits die 31. Versandhandelstagung.

### Starke Konzentration bei den Online-Umsätzen

Erneut bewährte sich die Kombination aus Experteninput und Erfahrungsaustausch: Einen detailreichen Blick auf den Versand- und Internethandel vermittelte der Wirtschafts- und Arbeitsmarktforscher Dr. Bert Warich. So sind 2014 allein im Online-Handel 39 Mrd. Euro umgesetzt worden. Wenngleich sich die Steigerungsraten abgeschwächt haben, wird für 2020 der Anteil des Vertriebsweges Versand- und Internet-Einzelhandel am gesamten Einzelhandel mit über 20 Prozent prognostiziert. Wachstumstreiber ist dabei eindeutig das Online-Geschäft.

»Der E-Commerce ist mitten im Handel angekommen, wer das nicht begreift, ist bald weg«, kommentierte Warich die Tatsache, dass sogar einige große Unternehmen diesen Vertriebsweg weiterhin kleinreden. Der Vormarsch relativ neuer Player wie Amazon, Zalando und anderer erzeuge enormen Druck auf die angestammten Unternehmen der Teilbranche, aber auch auf den stationären Handel. Inzwischen hätten allerdings viele stationäre Händler nach anfänglichem Zögern ihre Hausaufgaben gemacht und verknüpften erfolgreich die verschiedenen Verkaufskanäle – Stichworte hierfür sind Multichannel- oder Crosschannel-Konzepte. Mittlerweile wird nach Informationen des Instituts IFH Köln jeder dritte Euro im Online-Handel in den Online-Shops stationärer Händler ausgegeben.

Der Verdrängungswettbewerb, eine der Hauptursachen für die Pleiten ehemaliger Versandriesen wie Quelle und Necker-

# Licht und viel Schatten bei digitalen Händlern



**Postkarten an den Chef von Amazon Germany: Zeigen Sie Respekt für die gute Arbeit Ihrer Mitarbeiter und verhandeln Sie jetzt mit ver.di!**

**Bestell dir deine Postkarte: [amazon-verdi.de/4548](http://amazon-verdi.de/4548)  
Online-Petition: [www.change.org/Amazon-sei-fair](http://www.change.org/Amazon-sei-fair)**

linehandel und verwies auf die Verbandsinitiative für Nachhaltigkeit. Wichtiges Kriterium sei es dabei, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter behandelt würden. Kritisch äußerte sich der Referent in diesem Zusammenhang auch zu Amazon. Seit 2006 habe der Versandriese die Akzeptanz der Kunden in immer neuen Warengruppen erobert.

Der bevh ist ein Interessenverband von Unternehmen, keine Arbeitgebervereinigung. Er spricht sich u.a. für gute Bezahlung, Mitbestimmung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus. Auf Wi-

mann, wird seit Jahren auch digital geführt. Preistransparenz und Preisaggressivität gehen einher mit einem enormen Kostendruck – die Folge sind oft prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Leiharbeit und Befristungen sowie miese Arbeitsbedingungen. Dabei ist das Verhältnis der Personalkosten zum Umsatz ohnehin schon günstiger als im stationären Bereich, wie der für den Einzelhandel zuständige ver.di-Bundesfachgruppenleiter Ulrich Dalibor betonte.

Bemerkenswert sind auch die Konzentrationsprozesse: Die Top 10 im Versand- und Internet-Einzelhandel vereinen bereits 37 Prozent des Gesamtumsatzes, 2012 waren es 32,3 Prozent. Spitzenreiter ist Amazon mit 5,8 Mrd. Euro Umsatz, gefolgt von Otto.de (1,9 Mrd. Euro) und Zalando (702 Mio. Euro). Allerdings haben auch Nischenanbieter mit Umsatzgrößen unter 10 Mio. Euro aufgrund der Reichweite des Internets eine reelle Chance auf gute Umsätze, wie die Statistik zeigt. Auf großes Unverständnis stieß die Tatsache, dass die Amazon-Umsätze lediglich am europäischen Hauptsitz in Luxemburg versteuert werden. »Wir werden nicht betteln und schleimen, denn so lassen sich Tarifverträge nicht durchsetzen«, kündigte Stefan Najda darüber hinaus neue kämpferische Aktivitäten für die Tarifbindung von Amazon an.

### Gute digitale Arbeit ist noch eher die Ausnahme

Gute digitale Arbeit sei ein »Faktor im Wettbewerb der Handelsmodelle«, sagte Martin Gross-Albenhausen vom Bundesverband E-Commerce und Versandhandel Deutschland e.V. (bevh) in seinem Vortrag. Er gab einen Überblick über verschiedene Gütesiegel im On-

Eine Kollegin kritisierte: »Es gibt viel zu viele Unternehmen, die sich weigern, in die Tarifbindung zu gehen«. Zustimmung wiederum erntete Martin Gross-Albenhausen als er sich für einen neuen 3-jährigen Ausbildungsberuf für Kaufleute im Online- und Versandhandel aussprach. Entsprechende Eckwerte und Ausbildungsinhalte möchte der bevh noch in der ersten Jahreshälfte mit ver.di diskutieren.

### Kämpferisch und unbequem, unsere Lösung für's Problem

Die Auseinandersetzung um Tarifverträge, Mitbestimmung und gute digitale Arbeit ist unter den gegebenen Bedingungen außerordentlich kompliziert. Ein Thema, das vielen auf den Nägeln brennt, sind Managementkonzepte »indirekter Steuerung«. Druck geht dabei nicht mehr nur von »oben« aus, denn es werden gezielt Konkurrenzverhältnisse zwischen Abteilungen, Standorten und Teams geschaffen. Beschäftigte arbeiten in der Folge wie »von selbst«

diskussion. Sehr wichtig sei es für die Interessenvertretungen, die eigenen Initiativrechte beim Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie in der Arbeitszeitgestaltung wahrzunehmen und alle Möglichkeiten auch gegen Widerstände auszuschöpfen.

»Durch eure Arbeit und durch die Wahrnehmung eurer Mitbestimmungsrechte wird die Willkür der Arbeitgeber zurückgedrängt«, sagte ver.di-Vorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger anerkennend. Mit Blick auf die unmittelbar bevorstehende Entgelttarifrunde betonte sie die wichtige Schutzfunktion existenzsichernder Tarifverträge. Dreh- und Angelpunkt für die aktuelle und spätere Lebensqualität sei die Erhaltung der Gesundheit. Unabhängig von den Tarifgesprächen über höhere Einkommen will ver.di 2015 auch über neue Entgeltstrukturen und zum Themenfeld gute und gesunde Arbeit verhandeln, um am Ende zu Tarifverträgen zu kommen.

An der Kasseler Tagung haben Kolleginnen und Kollegen aus folgenden Unternehmen teilgenommen:



Starke Arbeitsverdichtung und Kontrollen gibt es bei vielen Versendern

FOTO: VER.DI

derspruch stieß der Referent, als er flexibilisierte Arbeitszeitmodelle und Sonntagsarbeit zur Diskussion stellte. »Viele Firmen verschaffen sich Spielräume im Wettbewerb, weil sie Einkommen stark drücken und die Gesundheit der Beschäftigten missachten«, entgegnete ein Betriebsrat von Weltbild. »Das wollen wir gerade nicht. Auch Sonntagsarbeit würde bei uns nicht durchkommen.«

über sozial und gesundheitlich vertragliche Grenzen hinaus, die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz wachsen enorm. »Wir kämpfen mühevoll gegen die Entsolidarisierung im Betrieb«, berichtete ein Betriebsrat von Hermes Fulfilment. Ein erster Schritt ist es, die Mechanismen dieser Steuerungsmethoden aufzudecken und bewusst zu machen, so das Ergebnis einer Gruppen-

Amazon, Amazon Prime Instant Video (vorher Lovefilm), arvato eCommerce, Babymarkt.de, Baur, gebrüder götz, Happy Size, Heinrich Heine, Hess Natur, Hermes Fulfilment, K-Mail Order, Libri, MDM Deutsche Münze, Orion, Otto, proidee.de, SSI Schäfer Dienstleistung, SSI Schäfer Shop, Weltbild Retail u. AL-SO Logistics, Yves Rocher, Zalando.

ANDREAS HAMANN

## MITGLIEDER-WERBEAKTION 2015 STARTET

# STARK MIT DIR ab April

Unter dem Motto STARK MIT DIR startet im April eine neue Aktion mit vielen Gewinnen und Prämien – die Idee ist einfach und bekannt: Mitglieder werben Mitglieder. Vom 1. April bis 31. Juli 2015 zählt sich starker Einsatz nun besonders aus. Gesucht werden die erfolgreichsten Werberinnen und Werber im Aktionszeitraum.

Die Gründe für die offensivere Mitgliederwerbung liegen auf der Hand: Forderungen nach gerechten Löhnen, guten Arbeitsbedingungen oder sicheren Arbeitsplätzen können wir nur als starke Gemeinschaft durchsetzen. Eine Umfrage unter potenziellen Mitgliedern zeigt: Viele von ihnen sind auch deshalb nicht bei ver.di, weil sie bislang noch

nicht gefragt wurden. Viele Kolleginnen und Kollegen werben bereits sehr engagiert. Persönliche Gespräche sind das A und O. Wie aber pariert man schlagfertig Gegenargumente, zum Beispiel, dass Tarife ohnehin für alle gelten würden oder der Beitrag zu hoch sei? In dem kostenlosen Aktionsmaterial, mit dem wir alle Werberinnen und Werber unterstützen, finden sich auch wertvolle Empfehlungen, wie die Ansprache und Argumentation am besten gelingt.

Mit jedem neu gewonnenen Mitglied steigen die Chancen auf einen Gewinn. Starker Einsatz lohnt sich also. Und wer könnte andere besser von ver.di überzeugen, als die Mitglieder selbst?

### Dein Einsatz lohnt sich!

**Vom 1. April bis 31. Juli 2015 Mitglieder werben – und gewinnen,**

- Auszeichnung auf dem ver.di-Bundeskongress für die zehn besten Werberinnen durch Frank Bsirske und Monika Brandl, Vorsitzende des Gewerkschaftsrates
- Verlosung von Sachprämien. Werberinnen und Werber erhalten je ein Los pro neu geworbenes Mitglied. Auch diese Neumitglieder nehmen an der Verlosung teil:
- 40 Reisegutscheine im Wert von 1.000 Euro
- Jeweils 400 Buchgutscheine im Wert von 40 Euro und 20 Euro

### AKTIONSMATERIAL BESTELLEN UND LOSLEGEN!

Überzeugende Argumente, Tipps zur Mitgliederwerbung und Werbematerial für den Betrieb stehen für alle Werberinnen und Werber zur Verfügung. Das kostenlose Aktionspaket gibt es per E-Mail unter [starkmitdir.verdi@ivb-gmbh.de](mailto:starkmitdir.verdi@ivb-gmbh.de)

**Fax: 06 3 52 / 75 34-34**

- 400 Kinogutscheine im Wert von 25 Euro
- Weitere Sachprämien zur Auswahl ab drei erworbenen Neumitgliedern
- 15 Euro-Werbeprämie pro erworbenem Neumitglied

In Kürze mehr erfahren unter [starkmitdir.verdi.de](http://starkmitdir.verdi.de)

