



Zur Weiterentwicklung der Tarifverträge	1
Protokollnotiz Arbeitszeit	2
Tarifverträge Einzelhandel NRW 2014 – 2015	3
Tarifvertrag „Warenverräumung im Verkauf“	5
1. Mai	6

Zur Weiterentwicklung der Tarifverträge im Einzelhandel NRW

Mit dem Tarifabschluss im Einzelhandel NRW vom 10.12.2013 haben wir nicht nur höhere Gehälter und Löhne sowie den unveränderten Neuabschluss unseres Manteltarifvertrages vereinbart. Darüber hinaus beinhaltet dieser Abschluss auch weitere Vereinbarungen zur Weiterentwicklung unserer Tarifvertragsregelungen. In dieser Ausgabe unseres „BR-Ratschlages“ wollen wir auf einige dieser Punkte näher eingehen.

Tarifvertrag zur Weiterentwicklung der Tarifverträge im Einzelhandel NRW

Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, dass wir außerhalb der üblichen Lohn- und Gehaltstarif- bzw. Manteltarifverhandlungen über folgende Themen Verhandlungen aufnehmen:

- Entgeltstruktur/Entgeltfindung
- Arbeitszeitgestaltung
- Demografische Entwicklung

Damit geht es um eine umfassende Reform unserer Tarifverträge.

Ausdrücklich benannt sind

- die Vereinheitlichung von Gehalts- und Lohnregelungen
- diskriminierungsfreie Regelungen im Sinne des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes
- Grundsätze der Entgeltfindung
- die Gewichtung der Ausbildung
- die Eingruppierung der aktuellen Tätigkeiten im Handel
- die bundesweite Vereinheitlichung der Entgeltstruktur bei weiterhin regionalen Tarifsätzen
- alle Fragen der Arbeitszeitgestaltung
- altersgerechte Arbeitsbedingungen.

Die Große Tarifkommission für den Einzelhandel in NRW wird sich in einer Sitzung am 8./9. Mai 2014 mit den oben genannten Punkten befassen. Es gilt unsere Vorstellungen zu diesen Themen weiter zu entwickeln. Alle Betriebsräte und ver.di-Mitglieder sind eingeladen, sich an den Diskussionen zu beteiligen.



Tarifvertrag „Warenverräumung im Verkauf“

Mit dem Tarifabschluss vom 10.12.2013 haben wir einen neuen „Tarifvertrag Warenverräumung im Verkauf“ vereinbart. Mit dieser Regelung soll ein Beitrag geleistet werden, die über Werkverträge ausgegliederte Auffüllkräfte in den Geltungsbereich der Einzelhandeltarifverträge zurückzuführen. Dieser neue Tarifvertrag ist für nicht wenige Unternehmen ein Angebot, die prekäre Beschäftigung in möglichen (Schein-)Werkverträgen zu beenden. Anstatt Dumpinglöhnen von 6 bis 7 nach einem Tarifwerk, welches ein „Deutschen Handlungsgehilfenverband“ als Erfüllungsgelhilfe von unseriösen Arbeitgebern vereinbart hat, wird im Tarifvertrag Warenverräumung für die ausschließliche Auffüllfähigkeit im Laden ein Mindest-Stundenlohn von 9,74 € ab dem 1.5.2014 festgelegt. (Zu den Einzelheiten der Regelung siehe auch Seite 5 dieses BR-Ratschlages.) Aktuell geht es in der betrieblichen Auseinandersetzung darum, dass Ziel, Werkvertragsregelungen mit prekärer Beschäftigung zu beenden und die tarifliche Einheit im Einzelhandel wieder herzustellen, mit Nachdruck zu verfolgen. Einen Missbrauch der neuen tariflichen Regelung zur reinen Lohnabsenkung lehnen wir entschieden ab.

In Betrieben, in denen die Arbeitgeber vom „Tarifvertrag Warenverräumung“ Gebrauch machen wollen, empfiehlt es sich für die Betriebsräte, ein Seminar zur Auslegung und Anwendung der entsprechenden Regelungen zu besuchen. Ver.di bietet diese Seminare für betroffene Betriebsräte an.

Neue Protokollnotiz zur Arbeitszeit schafft Planungs- und Rechtssicherheit

Als Teil des Tarifabschlusses im Einzelhandel NRW wurde im Dezember eine Protokollnotiz zur Einteilung der Arbeitszeit vereinbart. Es handelt sich dabei nicht um eine Änderung des Manteltarifvertrages, sondern um eine rechtliche Klarstellung (Auslegung) der Regelung in § 2 Abs. 2 Manteltarifvertrag (MTV) über die „abweichende systematische Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit“.

Grundsätzlich beträgt die wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im Einzelhandel NRW 37,5 Std. in jeder Arbeitswoche (§ 2 Abs. 1 MTV). Erfolgt jedoch eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitswochen, so ist dies nur unter den speziellen Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 MTV zulässig. Gefordert ist danach eine systematische Einteilung der Arbeitszeit in einem 52-Wochen-Zeitraum. In der betrieblichen Praxis war diese Regelung häufig strittig und nicht zuletzt Gegenstand von Kontroversen in Einigungsstellen. Hier hat die Protokollnotiz vom 13.12.2013 nun rechtliche Klarheit gebracht und gibt Betriebsräten eine gute Hilfestellung für die Ausarbeitung und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen.

1. Die Protokollnotiz hebt hervor, dass zunächst ein sog. „Ausgleichszeitraum“ in ganzen Wochen verbindlich zu regeln ist. Das hat die Funktion, dass am Ende des Ausgleichszeitraums rechnerisch überprüft werden kann, dass im Durchschnitt die regelmäßige Arbeitszeit von 37,5 Wochenstunden nicht überschritten wurde. Der Ausgleichszeitraum darf längstens 52 Wochen betragen, er kann aber auch weniger Wochen umfassen.

2. Regelungen zur Arbeitszeit müssen zudem „Planungszeiträume“ für ganze Wochen verbindlich regeln. Das sind die Zeiträume, für die die arbeitstägliche Dauer und die Lage der zu leistenden Arbeitszeit (Beginn und Ende der Arbeitszeit an den einzelnen Arbeitstagen) verbindlich festgelegt wird. Die Länge dieser Zeiträume muss dabei nicht dem Ausgleichszeitraum entsprechen, sondern kann kürzer sein, z.B. 26, 12 oder acht Arbeitswochen betragen.

3. Erstmals wurde mit der Protokollnotiz auch klargestellt, dass auch die arbeitsfreien Tage längerfristig zu planen sind. Diese Tage müssen also nicht erst mit der konkreten Arbeitszeitplanung festgelegt werden. Auch andere arbeitsfreie Tage – wie z.B. die Urlaubstage – werden in den meisten Betrieben für längere Zeiträume wie das Urlaubsjahr geplant. Dies entspricht auch dem Interesse der Beschäftigten, über längere Zeiträume zu wissen, an welchen Tagen sie frei haben.



4. Abschließend hebt die Protokollnotiz noch einmal hervor, dass bei allen Schritten der Arbeitszeitplanung – sei es bei der Festlegung der Länge des Ausgleichszeitraums, der Festlegung der Planungszeiträume sowie bei der Planung der arbeitsfreien Tage – nicht primär die betrieblichen Erfordernisse im Vordergrund stehen dürfen, sondern dass stets ein sachgerechter Ausgleich mit den berechtigten Belangen der Arbeitnehmer/innen anzustreben ist. Dies entspricht auch dem Verständnis des MTV, der an verschiedenen Stellen ausdrücklich vorschreibt, dass bei der Einteilung der Arbeitszeit die sozialen Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen sind.

Mit der Protokollnotiz ist damit eine gute Hilfestellung geschaffen worden, diese sozialen Belange beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit zur Geltung zu bringen.

Rechtsanwalt Hans Decruppe

§ 2 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37,5 Stunden ausschließlich der Pausen. Im übrigen richtet sich die Arbeitszeit nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes, der Gewerbeordnung, des Jugendarbeitsschutzgesetzes sowie des Mutterschutzgesetzes.
- (2) Eine von Abs. 1 abweichende systematische Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit (Mehr- oder Minderarbeit an einem Werktag oder in einer Woche) ist zulässig, wenn innerhalb von 52 Wochen die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß Abs. 1 nicht überschritten wird*.

*Protokollnotiz zum gemeinsamen Verständnis des § 2 Abs. 2 MTV Einzelhandel NRW

- Die Tarifvertragsparteien des Einzelhandels in NRW legen der Tarifregelung über die „abweichende systematische Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit“ in § 2 Abs. 2 MTV Einzelhandel NRW das folgende gemeinsame Verständnis zugrunde:
- Von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in § 2 Abs. 1 MTV Einzelhandel NRW von 37,5 Stunden in jeder Arbeitswoche kann (durch Mehr- oder Minderarbeit an einem Werktag oder in einer Woche) unter folgenden Voraussetzungen abgewichen werden:
 - Der Ausgleichszeitraum von bis zu 52 ganzen Wochen ist kalendermäßig verbindlich festzulegen.
 - Der Planungszeitraum, für den die arbeitstägliche Dauer und die Lage der zu leistenden Arbeitszeit verbindlich für ganze Wochen im Voraus eingeteilt werden, muss nicht dem Ausgleichszeitraum entsprechen.
 - Die Planung der arbeitsfreien Tage muss nicht dem Planungszeitraum gemäß Ziff. 2 entsprechen, sondern kann für längere Zeiträume erfolgen.
 - Zum Überprüfungszeitpunkt, d.h. nach 52 Wochen und am Ende jedes Ausgleichszeitraums, darf die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden nicht überschreiten (Rechenweg: im Ausgleichszeitraum insgesamt geleistete Arbeitszeit zzgl. Zeiten nach dem Ausfallprinzip [Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, Urlaub, Feiertage, Annahmeverzug etc.] dividiert durch 52 = max. 37,5).
 - Bei der Festlegung der Länge des Ausgleichszeitraums und der Planungszeiträume sowie bei der individuellen Arbeitszeitplanung und insbesondere bei der Planung von arbeitsfreien Tagen ist ein Ausgleich zwischen den betrieblichen Erfordernissen und den berechtigten Belangen der Arbeitnehmer anzustreben.

Unsere Tarifverträge Einzelhandel NRW 2

Gehaltstarif	2014		
Auszüge aus den Eingruppierungsregelungen	Gehalt ab 01.05.2014	Urlaubsgeld* 2014	Sonderzahlung** Weihnachtsgeld 2014
Angestellte ohne abgeschlossene Ausbildung im 1. Jahr der Tätigkeit im 2. Jahr der Tätigkeit im 3. Jahr der Tätigkeit Mit Beginn des 4. Tätigkeitsjahres erfolgt eine Einstufung in das 3. Berufsjahr der Gehaltsgruppe I	€ 1.487,00 € 1.573,00 € 1.661,00	€ 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50	€ 929,38 € 983,13 € 1.038,13
Gehaltsgruppe I Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit 1. Berufsjahr 2. Berufsjahr 3. Berufsjahr 4. Berufsjahr 5. Berufsjahr ab dem 6. Berufsjahr	€ 1.617,00 € 1.663,00 € 1.856,00 € 1.900,00 € 2.085,00 € 2.364,00	€ 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50	€ 1.010,63 € 1.039,38 € 1.160,00 € 1.187,50 € 1.303,11 € 1.477,50
Gehaltsgruppe II Angestellte mit einer Tätigkeit, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordert. 1. und 2. Tätigkeitsjahr 3. bis 5. Tätigkeitsjahr nach dem 5. Tätigkeitsjahr	€ 2.100,00 € 2.370,00 € 2.777,00	€ 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50	€ 1.312,50 € 1.481,25 € 1.735,63
Gehaltsgruppe III Angestellte mit selbstständiger Tätigkeit im Rahmen allgemeiner Anweisung und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich, und zwar in Arbeitsbereichen Gehaltsstaffel a) im 1. bis 3. Tätigkeitsjahr im 4 und 5. Tätigkeitsjahr nach dem 5. Tätigkeitsjahr Gehaltsstaffel b) im 1. bis 3. Tätigkeitsjahr im 4 und 5. Tätigkeitsjahr nach dem 5. Tätigkeitsjahr Gehaltsstaffel c) im 1. bis 3. Tätigkeitsjahr im 4 und 5. Tätigkeitsjahr nach dem 5. Tätigkeitsjahr	€ 2.446,00 € 2.615,00 € 2.889,00 € 2.615,00 € 2.889,00 € 3.181,00 € 2.889,00 € 3.181,00 € 3.477,00	€ 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50	€ 1.528,75 € 1.634,38 € 1.805,63 € 1.634,38 € 1.805,63 € 1.988,19 € 1.805,63 € 1.988,19 € 2.173,13
Gehaltsgruppe IV Angestellte in leitender Stellung mit Anweisungsbefugnissen und mit entsprechender Verantwortung für ihren Tätigkeitsbereich, und zwar in Arbeitsbereichen Gehaltsstaffel a) im 1. bis 3. Tätigkeitsjahr im 4 und 5. Tätigkeitsjahr nach dem 5. Tätigkeitsjahr Gehaltsstaffel b) im 1. bis 3. Tätigkeitsjahr im 4 und 5. Tätigkeitsjahr nach dem 5. Tätigkeitsjahr Gehaltsstaffel c) im 1. bis 3. Tätigkeitsjahr im 4 und 5. Tätigkeitsjahr nach dem 5. Tätigkeitsjahr	€ 2.899,00 € 3.124,00 € 3.261,00 € 3.124,00 € 3.261,00 € 3.713,00 € 3.261,00 € 3.713,00 € 4.507,00	€ 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50 € 1.157,50	€ 1.811,88 € 1.952,50 € 2.038,13 € 1.952,50 € 2.038,13 € 2.320,63 € 2.038,13 € 2.320,63 € 2.816,88

014 – 2015 – Eine Übersicht in Auszügen –

Lohntarif	2014		
Auszüge aus den Eingruppierungsregelungen	Lohn ab 01.05.2014	Urlaubsgeld* 2014	Sonderzahlung** Weihnachtsgeld 2014
Löhne			
Lohngruppe II			
Staffel a)	€ 1.887,00	€ 1.157,50	€ 1.179,38
Staffel b)	€ 2.106,00	€ 1.157,50	€ 1.316,25
Staffel c)	€ 2.295,00	€ 1.157,50	€ 1.434,38
Lohngruppe III			
Staffel a)	€ 2.106,00	€ 1.157,50	€ 1.316,25
Staffel b)	€ 2.295,00	€ 1.157,50	€ 1.434,38
Staffel c)	€ 2.724,00	€ 1.157,50	€ 1.702,50
Staffel d) im 1. Tätigkeitsjahr	€ 2.527,00	€ 1.157,50	€ 1.579,38
Staffel e) ab 2. Tätigkeitsjahr	€ 2.724,00	€ 1.157,50	€ 1.702,50
Lohngruppe V	€ 2.151,00	€ 1.157,50	€ 1.344,38
Ausbildungsvergütung	ab 01.09.2014		
1. Ausbildungsjahr	€ 730,00	€ 771,68	€ 456,25
2. Ausbildungsjahr	€ 805,00	€ 771,68	€ 503,13
3. Ausbildungsjahr	€ 925,00	€ 771,68	€ 578,13
4. Ausbildungsjahr	€ 965,00	€ 771,68	€ 603,13

*Urlaubsgeld erstmals nach mehr als 3-monatiger Unternehmenszugehörigkeit. Danach pro Beschäftigungsmonat 1/12 des Urlaubsgeldes.

**Sonderzahlung erstmals nach 12-monatiger Unternehmenszugehörigkeit am 1. Dezember.

Teilzeitbeschäftigte jeweils anteilig.

Nach dem „Tarifvertrag über Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Sonderzuwendung)“ in der Fassung vom 29.06.2011 beträgt das Urlaubsgeld für erwachsene vollzeitbeschäftigte sowie vollzeitbeschäftigte jugendliche Arbeitnehmer 50% des jeweiligen tariflichen Entgeltanspruchs für das

letzte Berufsjahr der Gehaltsgruppe I (Verkäufer etc.) des Gehaltstarifvertrages nach dem geltenden Tarifschema am Stichtag 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres.

Auszubildende haben Anspruch auf jeweils 2/3 des oben genannten Satzes.

Die tarifliche Sonderzuwendung beträgt 62,5 % des individuell dem anspruchsberechtigten Arbeitnehmer zustehenden Tarifentgelts.

Übrigens: Auch geringfügig Beschäftigte fallen unter den Geltungsbereich unserer Tarifverträge. Diese sogenannten „Minijobber“ haben Anspruch auf anteilige Leistungen.



Tarifvertrag Warenverräumung im Verkauf

Kritisch betrachtet wird der am 10.12.2013 abgeschlossene Tarifvertrag „Warenverräumung im Verkauf“. Dieser neue Tarifvertrag sieht für Beschäftigte, die ausschließlich mit Warenverräumung oder Auffüll Tätigkeiten in Verkaufsräumen des Einzelhandels beschäftigt werden, eine von den Regelungen des Lohntarifvertrages (LTV) abweichende Vergütung vor. Statt 12,70 EUR gemäß der Lohngruppe 2 b) beträgt die Stundenvergütung nach dem neuen Tarifvertrag 9,74 EUR ab 01.05.2014.

Die niedrigere Vergütung gilt allerdings nur für solche Beschäftigte, die nach dem Zeitpunkt eingestellt werden, zudem der jeweilige Arbeitgeber erklärt hat, dass er in dem Einsatzbetrieb auf Werk- und/oder Dienstverträge für die Warenverräumung und Auffüll Tätigkeiten im Verkauf verzichtet. Arbeitnehmer/innen, die vor dieser sog. „Verzichtserklärung“ eingestellt worden sind, fallen in keinem Fall unter den neuen Tarifvertrag und haben Bestandsschutz.

Die abgesenkte Vergütung gilt zudem nur für die Arbeitszeit von 06.00 Uhr bis 20.00 Uhr. In den Zeiten danach bzw. davor, also von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr, gilt dagegen die normale tarifliche Vergütung nach dem

LTV. Die Beschäftigten müssen in diesen Fällen also zweifach eingruppiert werden – einerseits nach dem LTV und gleichzeitig nach dem TV Warenverräumung. Zugleich wurden mit dem Tarifvertrag auch die

Mit dem Tarifvertrag verbindet sich die politische Hoffnung, dass die im Einzelhandel vielfach anzutreffende Ausgliederung der Warenverräumung auf Fremddienstleister wieder zurückgeführt wird und die Aufgaben durch eigene Beschäftigte der Einzelhandelsunternehmen wahrgenommen werden. Nicht übersehen werden darf dabei auch, dass die Beschäftigten bei dem Fremddienstleister regelmäßig deutlich schlechter vergütet werden. Nach der aktuellen Veröffentlichung auf der Webseite des Verbands Instore und Logistik Services e.V. (ILS) beträgt der Stundenverdienst dort 6,63 EUR.

Ob sich allerdings die Hoffnungen auf Rückführung des Fremdpersonaleinsatzes erfüllen werden, bleibt abzuwarten. Es ist nicht auszuschließen, dass einige Unternehmen bei der Warenverräumung im Verkauf ein „doppeltes Spiel“ spielen werden: Auf der einen Seite werden auf der Basis des neuen Tarifvertrages Neueinstellungen zu abgesenkten Verdiensten vorgenommen und parallel in anderen Betrieben bleibt es bei der Vergabe der Warenverräumung an Fremddienstleister. Damit wäre aus gewerkschaftlicher Sicht politisch nichts gewonnen.

Rechtsanwalt Hans Decruppe

Maßregelungsklausel

Aus der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen der Gewerkschaft bis zum 10. Dezember 2013 zur Durchsetzung ihrer Forderungen für neue Tarifverträge für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen darf den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen keinerlei Nachteil (ausgenommen Entgeltabzüge für die infolge der Arbeitskampfmaßnahmen nicht geleisteten Arbeitsstunden) entstehen. Dies schließt für die am Streik Beteiligten die Gewährung arbeitskampfveranlasster Geldleistungen ein, wie sie die Beteiligten erhalten, die sich nicht an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligt haben.

Maßregelungen und Schadensersatzansprüche gegen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die aus Anlass oder im Zusammenhang mit Streikaktionen der Gewerkschaft entstanden sind, dürfen gegen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht geltend gemacht werden, sondern sind zurückzunehmen, sofern keine strafbaren Handlungen vorliegen. Ansprüche gegen die Gewerkschaft bleiben unberührt.

Recklinghausen, 10.12.2013

Nachtarbeitszuschläge im Zeitraum 20.00 Uhr bis 22.00 Uhr und von 04.00 Uhr bis 06.00 Uhr (sog. Spät- und Frühverräumung) von 55 % auf 20 % reduziert. Dies alles ist juristisch nicht unbedenklich; zu Recht wird auch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes geltend gemacht.





Setzkasten GmbH, Kreuzbergstraße 56, 40489 Düsseldorf
Postvertriebsstück, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, 71349

„Der 1. Mai als Tag des Bekenntnisses zu Freiheit und Frieden, sozialer Gerechtigkeit, Völkerversöhnung und Menschenwürde ist gesetzlicher Feiertag“

(Artikel 25, Absatz 2 der Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen)

Im Jahre 1890 begingen erstmals Millionen arbeitender Menschen in mehreren Ländern den „Weltfeiertag der Arbeit“. Sie folgten damit einem Beschluss des Internationalen Arbeiterkongresses von Paris 1889. Hauptforderung der Arbeiter war der Acht-Stunden-Arbeitstag.

In Deutschland legten am 1. Mai 1890 etwa 100 000 die Arbeit nieder. Die Unternehmer reagierten mit Massenaussperrung und Maßregelungen. In den folgenden Jahren wiederholten sich diese Auseinandersetzungen. Mit dem Stempel „Entlassen am 2. Mai“ im Arbeitsbuch war es für viele Beschäftigte schwer, wieder eine Arbeit zu finden. Trotzdem gewann die Idee einer Maifeier immer mehr Anhänger.

Mit dem Ende des Kaiserreiches schien für die arbeitenden Menschen ein besseres Zeitalter zu beginnen: Der Acht-Stunden-Tag wurde vereinbart und die Gewerkschaften „als berufene Vertretung der Arbeiterschaft“ anerkannt. Zudem beschloss die Weimarer Nationalversammlung, den 1. Mai 1919 zum allgemeinen Feiertag zu erklären.

Wirtschaftskrise und Massenarbeitslosigkeit bildeten den Hintergrund der Maifeiern Ende der zwanziger Jahre. Aus Furcht vor Ausschreitungen verbot der sozialdemokratische Polizeipräsident von Berlin, Karl Zörgiebel, Demonstrationen am 1. Mai 1929. Die KPD

demonstrierte trotzdem. Die Polizei schoss auf die Demonstranten. Die traurige Bilanz: 31 Tote und fast 200 Verletzte.

Die Nationalsozialisten, Ende Januar 1933 an die Macht gekommen, funktionierten den 1. Mai zum „Feiertag der Nationalen Arbeit“ um. Am 1. Mai 1933 inszenierten sie ein gigantisches Massenspektakel. Am 2. Mai stürmten SA und SS die Gewerkschaftshäuser, zerschlugen die freien Gewerkschaften und verhafteten oder ermordeten Gewerkschaftsfunktionäre.

Knapp ein Jahr nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges bestätigte der Alliierte Kontrollrat den 1. Mai als Feiertag. Bei den ersten Maifeiern nach dem Krieg konzentrierten sich die Gewerkschaften auf Forderungen nach den elementaren Dingen des Lebens: Verpflegung, Obdach und Kleidung.

In den Jahren danach rückten Forderungen nach Frieden und Freiheit, soziale Gerechtigkeit, Mitbestimmung, kürzere Arbeitszeiten, Recht auf Arbeit, besserer Arbeitsschutz und auskömmliche Löhne in den Vordergrund.

Im Jahr der deutschen Einheit 1990 feierten die deutschen Gewerkschaften 100 Jahre 1. Mai.

2015 blicken wir dann auf 125 Jahre 1. Mai zurück.



Impressum:

ver.di-Landesbezirk NRW,
Fachbereich Handel
Karlstraße 123-127, 40210 Düsseldorf
Redaktion: Folkert Küpers
Cartoon: Reinhard Alff
Fotos: Dietrich Hackenberg

Produktion:

Setzkasten GmbH, Düsseldorf,
40489 Düsseldorf