



Tarifabschluss im Groß- und Außenhandel NRW	1
Kritik an TTIP	2
Tarifverträge Groß- und Außenhandel NRW 2015 – 2016	3
Tarifflicht bei real-, und seine Folgen	5
DHV – Berufsgewerkschaft tarifenfähig	6

Tarifabschluss im Groß- und Außenhandel NRW

In der 4. Verhandlungsrunde am 25. Juni ist es uns gelungen einen Tarifabschluss zu erzielen, der für die Beschäftigten im nordrhein-westfälischen Groß- und Außenhandel in diesem und im nächsten Jahr eine spürbare Erhöhung der Realeinkommen vorsieht: Ab dem 01. Juli 2015 gibt es eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um 2,7 % und ab dem 01. Mai 2016 eine weitere Erhöhung um 2 %. Desweiteren gibt es spätestens im Mai 2016 eine Einmalzahlung in Höhe von 90 Euro.

Gestartet sind die Arbeitgeber in die diesjährige Tarifrunde mit eigenen Forderungen zu Verschlechterungen im Manteltarifvertrag.

Obwohl es sich in diesem Jahr nur um eine reine Lohn- und Gehaltsrunde handelte, legten sie zu Beginn der Verhandlungen ihre Gegenforderungen vor. Diese sahen die Streichung der Zuschläge für Samstagsarbeit und eine Verlängerung der Arbeitszeit an Heiligabend und Silvester vor. Auch wollten sie die Verschiebung der Tariferhöhung für einzelne Betriebe ermöglichen. Wie auch in der letzten Tarifrunde stellten sie die Forderung nach Streichung des Kurzarbeiterzuschusses. Die Arbeitgeber im Groß- und Außenhandel begründeten diese Einschnitte im Manteltarifvertrag damit, dass es durch die Vermischung der Vertriebswege des Groß-, Einzel- und Onlinehandels zu Wettbewerbsverzerrungen käme.

Es bleibt festzuhalten: Die Arbeitgeber haben durch ihre Unternehmenspolitik selber zu den Wettbewerbsverzerrungen beigetragen. Sie haben z. B. die Ausgliederung und damit Tarifflicht von Lägern, Fuhrparks, etc. vorangetrieben. Sie haben die

Allgemeinverbindlichkeit (AVE) von Tarifverträgen, welche die Mindeststandards für eine Branche setzt, aufgegeben.

Die Arbeitgeber machten zu Beginn der Tarifrunde 2015 die Umsetzung ihrer Forderung zur Voraussetzung für einen Entgeltabschluss. Wären die Forderungen der Arbeitgeber auch nur ansatzweise umgesetzt worden, hätten die Beschäftigten ihre Tariferhöhungen durch Verschlechterungen im Manteltarifvertrag selber finanziert.

Das wir die Arbeitgeberforderungen nach Streichung der Samstagszuschläge, die Verlängerung der Arbeitszeit an Heiligabend und Silvester, die Streichung des Kurzarbeiterzuschusses sowie eine mögliche Verschiebung der Tariferhöhungen erfolgreich verhindern konnten, ist nur dem Engagement der vielen aktiven Kolleginnen und Kollegen zu verdanken.

Somit konnte einer Aufweichung unserer Regelungen im Manteltarifvertrag insgesamt eine Absage erteilt werden. Unser Ziel, eine spürbare Verbesserung der Einkommen für die Beschäftigten durchzusetzen haben wir erreicht. Leider konnten wir nicht alle unsere Forderungen umsetzen. So ist es uns nicht gelungen eine soziale Komponente bei der Entgelterhöhung z.B. eine tabellarische Erhöhung in Verbindung mit einem Festbetrag durchzusetzen.

Die zahlreichen Aktionen und Streiks haben gezeigt, dass die Beschäftigten im nordrhein-westfälischen Groß- und Außenhandel bereit sind, für eine angemessene Teilhabe an der guten wirtschaftlichen Entwicklung im Groß- und Außenhandel zu kämpfen. Wir gehen gestärkt in die nächste Tarifrunde 2017.



Kritik an TTIP: Abkommen bedroht Arbeits-, Gesundheits-, Umwelt- und Verbraucherschutz sowie Kultursektor

Über 2,5 Millionen Unterschriften für „Stop TTIP“ in Deutschland erreicht

Deutschland liegt weit vorne, was die Zahl der Unterschriften betrifft, doch auch international wächst der Widerstand gegen die Handelsverträge. Insgesamt haben über 2,5 Millionen Menschen für die Forderungen der selbstorganisierten Bürgerinitiative unterschrieben. In zwölf EU-Mitgliedstaaten konnte die Mindestzahl an Unterschriften bereits übersprungen werden.

Mit dem Freihandelsabkommen droht eine neue Dimension der Privatisierung öffentlicher Güter und Dienstleistungen. Die Konzerne wollen Handels- und Investitionshemmnisse beseitigen und gefährden so unsere Arbeitsrechte und Schutzstandards. Insbesondere in der Kritik sind die internationalen Schiedsgerichte, die außerhalb nationaler Gerichte u.a. Schadensersatzklagen für US-Konzerne ermöglichen, wenn ihnen vermeintliche Gewinne aufgrund von strengeren Umwelt- oder Verbraucherschutzauflagen in Europa entgangen sind.

Die EU-Kommission verweigerte im Herbst 2014 die Zulassung der Europäischen Bürgerinitiative (EBI) „Stop TTIP“. Das inzwischen über 500 Organisationen aus 26 Mitgliedsstaaten

umfassende „Stop TTIP“-Bündnis hatte sich daraufhin entschieden, vor dem Europäischen Gerichtshof gegen diese Kommissionsentscheidung zu klagen und die EBI währenddessen selbstorganisiert durchzuführen. Die wachsende Zahl der Unterschriften und TTIP-Gegner unterstreicht die Sorge der Menschen in Europa.

Bis zum heutigen Tage sind schon über 2,5 Millionen Unterschriften gesammelt worden. Jetzt gilt es bis 6. Oktober 2015 die 3 Millionen Grenze zu knacken. Weitere Informationen unter <https://stop-ttip.org/de>



Unsere Tarifverträge Groß- und Außenhandel M

Gehaltstarifvertrag				
Auszüge aus den Eingruppierungsregelungen	Monatsgehälter ab 01.07.2015 (+2,7 %)	Stundengehälter ab 01.07.2015	Monatsgehälter ab 01.05.2016 (+2,0 %)	Stundengehälter ab 01.05.2016
Gehaltsgruppe I (G I): Berufliche Tätigkeitsjahre * Tätigkeiten, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist (z.B. Führen einfacher Karteien und Listen, Hilfsarbeiten in der Poststelle)				
im 1. und 2. Beruflichen Tätigkeitsjahr	€€ 1.810,00	€€ 10,84	€ 1.846,00	€ 11,05
im 3. und 4. Beruflichen Tätigkeitsjahr	€€ 2.049,00	€€ 12,27	€€ 2.090,00	€€ 12,52
ab dem 5. Beruflichen Tätigkeitsjahr	€€ 2.211,00	€€ 13,24	€€ 2.255,00	€€ 13,50
Gehaltsgruppe II (G II): Berufliche Tätigkeitsjahre * Tätigkeiten wie sie u. a. durch eine 2-jährige Ausbildung vermittelt, oder durch mindestens 2 ½ Jahre praktischer Tätigkeit erworben werden (z.B. Ausgaben von Waren vom Lager ohne Verkaufsberatung, Auszeichnen und Kontrollieren von Waren)				
im 1. und 2. Beruflichen Tätigkeitsjahr	€€ 1.918,00	€€ 11,49	€ 1.957,00	€ 11,72
im 3. und 4. Beruflichen Tätigkeitsjahr	€€ 2.173,00	€€ 13,01	€€ 2.217,00	€€ 13,28
ab dem 5. Beruflichen Tätigkeitsjahr	€€ 2.356,00	€€ 14,11	€€ 2.403,00	€€ 14,39
Gehaltsgruppe III (G III): Tätigkeiten, die eine abgeschlossene kaufm. Ausbildung als Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Bürokaufmann oder gleichwertige Ausbildung erfordern oder durch praktische Tätigkeiten von mindestens 4 Jahren erworben werden				
im 1. und 2. Jahr der Tätigkeit nach Ausbildung	€€ 2.059,00	€€ 12,33	€ 2.100,00	€ 12,58
im 3. und 4. Jahr der Tätigkeit nach Ausbildung	€€ 2.166,00	€€ 12,97	€€ 2.209,00	€€ 13,23
im 5. und 6. Jahr der Tätigkeit nach Ausbildung	€€ 2.329,00	€€ 13,95	€€ 2.376,00	€€ 14,23
ab dem 7. Jahr der Tätigkeit nach Ausbildung	€€ 2.547,00	€€ 15,25	€€ 2.598,00	€€ 15,56
Gehaltsgruppe IV (G IV): Tätigkeiten, wie sie durch mehrjährige einschlägige Tätigkeit nach kaufm. Ausbildung erlangt werden				
im 1. und 2. Jahr der Tätigkeit in der Gruppe	€€ 2.243,00	€€ 13,43	€ 2.288,00	€ 13,70
im 3. und 4. Jahr der Tätigkeit in der Gruppe	€€ 2.372,00	€€ 14,20	€€ 2.420,00	€€ 14,49
im 5. Jahr der Tätigkeit in der Gruppe	€€ 2.503,00	€€ 14,99	€€ 2.553,00	€€ 15,29
ab dem 6. Jahr der Tätigkeit in der Gruppe	€€ 2.819,00	€€ 16,88	€€ 2.875,00	€€ 17,22
Gehaltsgruppe V (G V): Selbständige und verantwortliche Tätigkeit, die gründliche Fachkenntnisse und einschlägige Erfahrungen erfordern				
im 1. und 2. Jahr der Tätigkeit in der Gruppe	€ 2.862,00	€ 17,14	€ 2.919,00	€ 17,48
im 3. Jahr der Tätigkeit in der Gruppe	€€ 3.041,00	€€ 18,21	€€ 3.102,00	€€ 18,58
im 4. Jahr der Tätigkeit in der Gruppe	€€ 3.218,00	€€ 19,27	€€ 3.282,00	€€ 19,65
nach dem 4. Jahr der Tätigkeit in der Gruppe	€€ 3.611,00	€€ 21,62	€€ 3.683,00	€€ 22,05
Gehaltsgruppe VI a (G VI a): Selbständiges und verantwortliches Bearbeiten eines Fachbereiches, das vielseitige Fachkenntnisse auch in angrenzenden Bereichen erfordert (z.B. Verkaufs- oder Beratungsingenieurstätigkeit mit Spezialaufgaben, überwachen der Umsatzentwicklung, Erstellen von Marktanalysen)				
im 1. und 2. Jahr der Tätigkeit in der Gruppe	€ 3.978,00	€ 23,82	€ 4.057,00	€ 24,29
im 3. Jahr der Tätigkeit in der Gruppe	€€ 4.272,00	€€ 25,58	€€ 4.358,00	€€ 26,10
nach dem 3. Jahr der Tätigkeit in der Gruppe	€€ 4.571,00	€€ 27,37	€€ 4.663,00	€€ 27,92
Gehaltsgruppe VI b (G VI b): Selbständige und verantwortliche Tätigkeit mit Dispositions-, Weisungs- oder Aufsichtsbefugnis (z.B. Leiten von Sachbereichen oder Abteilungen)				
mindestens	€€ 4.272,00	€€ 25,58	€€ 4.358,00	€€ 26,10

IRW 2015 - 2016 – Eine Übersicht in Auszügen –

Lohntarifvertrag				
Auszüge aus den Eingruppierungsregelungen	Monatslohn ab 01.07.2015 (+2,7 %)	Stundenlohn ab 01.07.2015	Monatslohn ab 01.05.2016 (+2,0 %)	Stundenlohn ab 01.05.2016
Lohngruppe I (L I): Arbeiten einfachster Art (z.B. Nachtwächter, Platzordner)	€ 1.795,00	€ 10,75	€ 1.831,00	€ 10,96
Lohngruppe II (L II): Arbeiten einfacher Art ohne Vorkenntnisse und nach Einweisung (z.B. Raumpfleger- und Küchenhilfskräfte, Pack-, Sortier-, Regal-auffülltätigkeit)	€ 1.880,00	€ 11,26	€ 1.918,00	€ 11,49
Lohngruppe III (L III): Arbeiten ohne Vorkenntnisse, nach kurzer Einarbeitung (z.B. Boten, Pförtner, Beifahrer ohne Führerschein, Büffetkräfte)	€ 1.967,00	€ 11,78	€ 2.006,00	€ 12,01
Lohngruppe IV (L IV): Arbeiten nach einer erforderlichen Anlernzeit (z.B. Packer, Lagerarbeiter, Beifahrer mit Führerschein)	€ 2.208,00	€ 13,22	€ 2.252,00	€ 13,49
Lohngruppe V (L V): Arbeiten nach Anlernzeit und anschl. mehrjähriger praktischer Tätigkeit bzw. Arbeiten, die entsprechende Prüfungen oder Kenntnisse voraussetzen (z.B. Staplerfahrer, Handelsfachpacker, Lagerfacharbeiter, Kraftfahrer Kl. III)	€ 2.383,00	€ 14,27	€ 2.430,00	€ 14,55
Lohngruppe VI (L VI): Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Facharbeiterausbildung voraussetzen bzw. deren Ausführung Fertigkeiten und Kenntnisse erfordern, die denen von Facharbeitern gleichzusetzen sind (z.B. Kraftfahrer der Führerscheinklasse II, Kran-, Bagger-, Raupenführer)	€ 2.605,00	€ 15,60	€ 2.658,00	€ 15,92
Lohngruppe VII (L VII): Tätigkeiten, deren Ausführung besondere Anforderungen stellen bzw. die eine abgeschlossene Ausbildung als Facharbeiter und mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen (z.B. Vorarbeiter mit Weisungsbefugnis, selbständig arbeitende Handwerker, Kfz-Mechaniker)	€ 2.697,00	€ 16,15	€ 2.751,00	€ 16,47
Lohngruppe VIII (L VIII): selbständige und hochwertige Arbeiten mit besonderer Verantwortung (z.B. Kolonnenführer mit Weisungsbefugnis, Schichtführer, Hilfsmeister)	€ 2.839,00	€ 17,00	€ 2.895,00	€ 17,34

Ausbildungsvergütung	ab 01.09.2015	ab 01.09.2016
1. Ausbildungsjahr	€ 804,00	€ 824,00
2. Ausbildungsjahr	€ 880,00	€ 900,00
Nach dem 2. Ausbildungsjahr	€ 950,00	€ 970,00

Für nicht in Vollzeit Beschäftigte errechnet sich das Tarifentgelt wie folgt:

$$\frac{\text{Vollzeitentgelt} \times \text{vereinbarer Arbeitszeit im Monat}}{167 \text{ (Arbeitsstunden in Vollzeit im Monat)}} = \text{Monatsentgelt}$$

* Berufliche Tätigkeitsjahre

Unter Berufliche Tätigkeitsjahre verstehen die Tarifvertragsparteien die Jahre, die ein/e Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin unabhängig von der jeweiligen Betriebs- und der jeweiligen Branchenzugehörigkeit und unabhängig von der Art der jeweiligen Tätigkeit in seinem/ihrer bisherigen Erwerbsleben zurückgelegt hat. Dazu gehören auch die Jahre der Berufsausbildung.



Tarifflicht bei real,- und seine Folgen

Pünktlich zum 50. Jubiläum wurde den Beschäftigten der Metro-Tochter real,- am 17. Juni 2015 ein Geschenk der besonderen Art gemacht. Die am 17. Juni angekündigte blitzartige Tarifflicht der real,- SB-Warenhaus GmbH durch eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT) im Arbeitgeberverband läuft auf eine spürbare Senkung der Personalkosten hinaus.

Bei einer OT-Mitgliedschaft werden die Tarifierhöhungen aus den Tarifabschlüssen aus diesem Jahr an die Beschäftigten nicht weitergegeben. Abgesehen davon hat real,- eine Verschlechterung der Löhne und Gehälter bei allen Neueinstellungen angekündigt. Das hat zwangsläufig auch negative Folgen für die jetzigen Stammbeschäftigten da es bei der Bezahlung zu einer Zwei-Klassen-Gesellschaft in den real,- Belegschaften kommt. Der Druck auf die Stammbeschäftigten nimmt damit unweigerlich zu.

Bleibt es bei der Tarifflicht bei der real,- SB-Warenhaus GmbH, so beschädigt das die Tarifbindung in der ganzen Branche enorm. Dieser Schritt von der real,- SB-Warenhaus GmbH darf aber –wenn er tarifpolitisch in seinem vollen Umfang bewertet werden soll – nicht als einmalig und abschließend betrachtet werden. Vielmehr liegt der Verdacht nahe, dass hiermit die Vorreiterrolle zur Zerschlagung der regionalen Flächentarifverträge übernommen wird. Auch andere Unternehmen aus dem Groß- und Außenhandel sowie dem Einzelhandel werden sich genau anschauen, zu welchem Ergebnis die real-Verhandlungen mit ver.di führen.

Gerade der Metro Konzern wird sich genau überlegen, ob er für sein Format Metro C+C mit einem ähnlichen Schritt auf ver.di zukommen wird. Denn auch hier sind größere Umstrukturierungen im Gange, um das Geschäft nach vorne zu bringen, die am Ende aber meistens nichts Gutes für die Beschäftigten bedeuten.

Das ist dann kein „Big Bang“ mehr, wie er bei real,- gerade in Mode ist, sondern ein „Mega Big Bang“ mit negativen Vorzeichen für die Beschäftigten in der gesamten Handelsbranche.



Tarifverträge waren in der Bundesrepublik stets ein wichtiger Kern der Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Das erfolgreiche Modell der Sozialpartnerschaft gerät aber zunehmend unter Druck. Immer mehr Arbeitgeber klagen über hohe Tarifabschlüsse und steigen aus der Tarifbindung aus. Dabei übersehen sie aber, dass einheitliche Tarifverträge Beschäftigte und Unternehmen vor einem ruinösen Dumpingwettbewerb um Lohn- und Gehaltskosten schützen. Zudem wird das Streikrisiko unkalkulierbar, wenn jedes Management selbst mit ver.di die Tarifverträge verhandelt. In „normalen“ Unternehmen sollten Firmenchefs mit Blick auf den Fachkräftemangel aber nicht vorschnell aus der Tarifbindung ausscheren. Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbände haben in der Vergangenheit bewiesen, dass sie ihr Verhandlungsmandat verantwortungsvoll einsetzen. Wer gutes Personal benötigt, sollte die Sozialpartnerschaft und die Flächentarifverträge nicht fahrlässig aufs Spiel setzen.





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

Gericht bestätigt: „DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.“ ist tarifunfähig

Das Arbeitsgericht Hamburg hat festgestellt, dass die „DHV“ keine tariffähige Gewerkschaft ist. Das arbeitsgerichtliche Verfahren war gemeinsam von ver.di, der IG Metall, der Gewerkschaft NGG sowie der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und dem Land Nordrhein-Westfalen am Sitz der DHV in Hamburg eingeleitet worden (1 BV 2/14).

Damit eine Gewerkschaft tariffähig ist, muss sie frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig und auf überbetrieblicher Grundlage organisiert sein, sowie das geltende Tarifrecht als verbindlich anerkennen. Des Weiteren muss eine Gewerkschaft über Durchsetzungskraft gegenüber dem Arbeitgeber und über eine leistungsfähige Organisation verfügen, um in der Lage zu sein, die ihr gestellten Aufgaben zu erfüllen. Nur wenn eine Gewerkschaft entsprechend durchsetzungskräftig ist, ist sie im Stande, Arbeitnehmerrechte auch gegenüber Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden durchzusetzen.

Eine solche Durchsetzungskraft konnte das Arbeitsgericht Hamburg bei der DHV aber nicht erkennen. Im fachlichen Geltungsbereich auf die zu vertretenen Beschäftigten weist die DHV nämlich nur einen Organisationsgrad von unter 0,1 % aus. Auch konnte das Arbeitsgericht Hamburg keinen ausreichenden Organisationsgrad in einem erheblichen Teilbereich feststellen. Der Umstand, dass die DHV in der Vergangenheit Tarifverträge abgeschlossen hat, genügte dem Gericht ebenfalls nicht. Dies soll insbesondere auch vor dem

Hintergrund gelten, dass sich der Zuständigkeitsbereich der DHV in der Vergangenheit immer wieder verändert hat. Die DHV war ursprünglich aus dem Deutsch-Nationalen Handlungsgehilfenverband hervor gegangen. Anfang der 2000er Jahre begann die DHV ihren Aktionsradius auszuweiten – von den Arbeitnehmer/-innen der kaufmännischen und verwaltenden Berufe auf alle Beschäftigten im Einzel- und Großhandel (einschließlich der Warenlogistik), im Banken- und Versicherungsbereich, in der Fleischindustrie und in großen Teilen des Gesundheitsbereiches. Sie tat sich hervor als eine der sogenannten „Gewerkschaften“, die 2003 die „CGZP“ (Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PersonalService-Agenturen) mit gründeten, die wiederum maßgeblich am Tarifdumping in der Leiharbeit beteiligt war. Das Bundesarbeitsgericht hatte der CGZP 2010 die Tariffähigkeit aberkannt.

Bei den vom DHV abgeschlossenen Tarifverträgen handelte es sich häufig um Gefälligkeitstarifverträge. Ein Beispiel hierfür sind die vom DHV für den Bereich der „Instore und Logistik Services“ vereinbarten Tarifverträge, die bis zur Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes für Regaleinrümerinnen und Regaleinrümer im Einzelhandel in Berlin noch Stundenlöhne von 6,12 Euro zuließen.

Mit diesem Urteil wird dem undurchsichtigen und intransparenten Gebaren dieser Phantomgewerkschaft unter christlichem Deckmantel damit der Boden entzogen.



Impressum:

ver.di-Landesbezirk NRW,
Fachbereich Handel
Karlstraße 123-127, 40210 Düsseldorf
Redaktion: Silke Zimmer, Heino Kaßler
Cartoon: Reinhard Alff
Fotos: Dietrich Hackenberg

Produktion:

Setzkasten GmbH, Düsseldorf,
40489 Düsseldorf