



Arbeiten über die Belastungsgrenze

Gute Arbeit fördert Wohlbefinden und Gesundheit, dauernde Überlastung macht krank.

Erschöpfung, Burnout, Depressionen sind häufig die Folge von Stress im Job. „Die Steuerung der Arbeitsintensität auf ein gesundheitsverträgliches Niveau“ sei daher eine „Grundvoraussetzung für die menschengerechte Gestaltung von Arbeit“, heißt es im aktuellen Report zum DGB-Index Gute Arbeit. Allerdings zeigt der Report, dass diese Prämisse im Arbeitsalltag allzu häufig nicht erfüllt ist. So fühlen sich 53 % der Beschäftigten bei der Arbeit häufig gehetzt, wie eine repräsentative Befragung von über 6500 Arbeitnehmern ergab. 26 % geben an, dass sie die Arbeit oft nicht in der vorgesehenen Zeit schaffen.

Die Konsequenz: 28 % der Befragten verkürzen ihre Pausen oder lassen sie ganz ausfallen, um mit der Arbeit hinterherzukommen. Unter denen, die angeben ihre Arbeitsmenge sei häufig oder sehr häufig zu hoch ist es fast die Hälfte. Außerdem können 34 % aller Befragten nach der Arbeit oft nicht abschalten. Selbst wenn der Körper nach Erholung verlangt, meinen viele

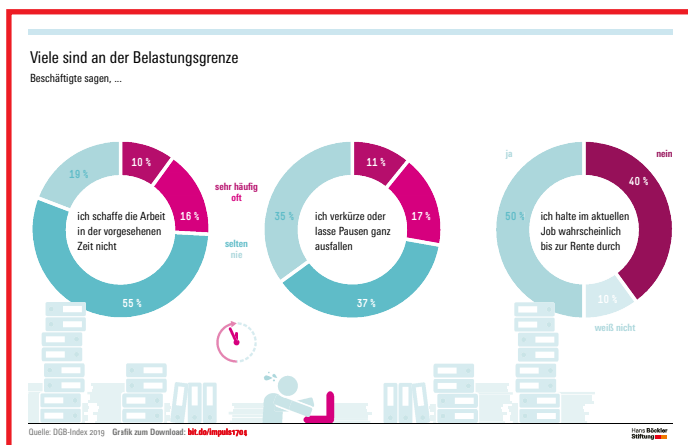
Arbeiten über die Belastungsgrenze	SEITE 1
Ratio Großmärkte an Handelshof und EDEKA Foodservice abgegeben – ver.di-Mitglieder jetzt tarifgebunden!	SEITE 2
Nachtarbeitszuschlag bei branchenüblicher Nachtarbeit	SEITE 3
Aktuelle Termine	SEITE 3
Internationale Konferenz beleuchtet Arbeitsbedingungen entlang der Wertschöpfungskette	SEITE 4

sich keine Auszeit gönnen zu können: Zwei Drittel der Beschäftigten sind in den zwölf Monaten vor der Befragung mindestens einmal zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich „richtig krank gefühlt haben“.

Ein relativ großer Teil der Beschäftigten empfindet ihre aktuelle Tätigkeit als so belastend, dass sie davon ausgehen, den Job nicht bis zum Rentenalter durchzuhalten. Unter den Nicht-Studierten sind dies rund 55 %, unter den Akademikern 33 %. Ein wichtiger Grund für die verbreitete Überlastung ist, dem Report zufolge, die in vielen Betrieben zu knapp bemessene Personaldecke. 38 % der Arbeitnehmer müssen oft länger oder mehr arbeiten weil Kollegen fehlen.

Der Handel ist ähnlich wie andere Branchen durch eine steigende Arbeitsbelastung der Beschäftigten gekennzeichnet. In jüngerer Vergangenheit trägt insbesondere auch die Digitalisierung zu diesem Anstieg bei. Im Großhandel konstatieren 45 % der Beschäftigten einen Anstieg der Arbeitsbelastungen durch die Digitalisierung, 47 % eine gleichbleibende Belastung und nur 8 % der Beschäftigten stellen eine Entlastung durch die Digitalisierung fest.

Angesichts dieser Befunde sei eine Stärkung des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes nötig, so der Report. „Viele Arbeitgeber vernachlässigen ihre gesetzliche Pflicht, eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu gewährleisten. Das zentrale präventive Instrument des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – die Gefährdungsbeurteilung – wird in der Mehrheit der Betriebe gar nicht oder nur unzureichend umgesetzt.“ Daher müsse das Arbeitsschutzgesetz um eine Verordnung ergänzt werden, „die den aktuellen Stand der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu psychischen Gefährdungen berücksichtigt“.





Ratio Großmärkte an Handelshof und EDEKA Foodservice abgegeben – ver.di-Mitglieder jetzt tarifgebunden!

Die vier Ratio Großmärkte in NRW sind zu Beginn des Jahres von der EDEKA Hessenring abgegeben worden.

Die Märkte in Ratingen und Hagen werden seit dem 18. Januar als Handelshof weitergeführt und die beiden Märkte in Bielefeld und Bochum gingen am 01. Februar zur EDEKA Foodservice. Da die EDEKA Hessenring nicht tarifgebunden ist, die beiden Unternehmen Handelshof und EDEKA Foodservice aber schon, hat eigentlich der alte Arbeitgeber bereits im Vorwege der Übergabe der Märkte angekündigt, dass die Beschäftigten zukünftig in den Geltungsbereich der Tarifverträge des Groß- und Außenhandels NRW fallen werden.

Kurz vor der Übernahme wurde dies allerdings von Seiten der Geschäftsführung mindestens für die Kolleginnen und Kollegen der EDEKA Foodservice in Bochum und Bielefeld wieder infrage gestellt. So gab es Hinweise, dass beispielsweise zunächst nicht die tariflichen 38,5 Stunden als wöchentliche Arbeitszeit für die Beschäftigten gelten soll, sondern eine längere Arbeitszeit.

Erst der Druck durch die Betriebsräte und die Gewerkschaft ver.di sorgte dafür, dass letztlich doch nachgegeben und die Tarifbindung vollumfänglich zugesichert wurde.

Allerdings soll die Tarifbindung zukünftig über die Arbeitsverträge abgesichert werden. Dafür müssten die Kolleginnen und Kollegen neue Arbeitsverträge unterzeichnen. Der Haken daran ist zum Einen, dass in den vorgelegten Arbeitsverträgen ausdrücklich auch die Möglichkeit der Tarifflicht vorgesehen ist. Wenn der Arbeitgeber dies bereits als Möglichkeit formuliert liegt es nahe, dass es auch ernsthafte Überlegungen in diese Richtung gibt. Und zum Anderen suggeriert der Arbeitgeber, dass für die Tarifbindung keine Gewerkschaftsmitgliedschaft notwendig wäre.

Umso wichtiger, dass die Beschäftigten wissen, dass sie über die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ver.di auch ohne neue Arbeitsverträge in den Geltungsbereich der Tarifverträge fallen. Nur so haben sie den einklagbaren Rechtsanspruch auf die Regelungen der Tarifverträge und können auch im Falle einer eventuellen Tarifflicht zumindest statisch weiter von diesen profitieren. Gemeinsam mit den Betriebsräten werden wir als ver.di aber weiter Druck machen, dass es gar nicht erst zu einer Tarifflicht kommt.

Nachtarbeitszuschlag bei branchenüblicher Nachtarbeit

Nach dem Manteltarifvertrag für den Groß- und Außenhandel NRW erhalten Kolleginnen und Kollegen gemäß § 4 Nr. 4 a) Satz 3 keinen Zuschlag für Nachtarbeit.

Darin heißt es:

„Für die in Betrieben und Betriebsstätten branchen- (Obst und Gemüse, Blumen, Milch und Milchprodukte, Brot und Backwaren, Fleisch und Fleischerzeugnisse) oder berufsübliche Nachtarbeit (z.B. Nachtwächter) entfällt der Zuschlag, es sei denn, er wird betriebsüblich gewährt.“

Damit scheint klar, dass für die Kolleginnen und Kollegen in den betroffenen Bereichen keine Nachtarbeitszuschläge gezahlt werden. Mittlerweile hat sich diesbezüglich allerdings die Rechtsprechung geändert. So hat das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil (10 AZR 423/14) klargestellt, dass dann wenn keine Ausgleichsregelung besteht, ein Nachtzuschlag zwingend vorgesehen ist. Bereits der erste Satz der Pressemitteilung des Urteils lautet: „Bestehen keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen, haben Nachtarbeitnehmer nach § 6 Abs. 5 ArbZG einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag oder auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage.“

Nun gibt es zwar eine Ausgleichsregelung für die Beschäftigten des Groß- und Außenhandels, aber eben nicht in allen Bereichen und dies widerspricht dem eigentlichen Sinn des Urteils. Mittlerweile ist es unstrittig, dass Nachtarbeit erhebliche Folgen für die Gesundheit der Beschäftigten hat und das gilt eben nicht nur in

einigen Bereichen, sondern grundsätzlich für alle Beschäftigten. Dementsprechend muss in Folge des Urteils aus Sicht der von uns befragten Arbeitsrechtsexperten auch für alle Beschäftigten ein Nachtarbeitszuschlag gezahlt werden. In einigen Betrieben haben bereits Kolleginnen und Kollegen ihre Zuschläge geltend gemacht.



Wir werden Sie dabei unterstützen und hier im Ratschlag über mögliche Urteile in dieser Frage umgehend informieren.

Aktuelle Termine

- **16.-18.03.:** Seminar „Tarifrecht und Tarifgestaltung im Handel“ in Lünen
- **16.03.-20.03.:** Seminar „Ökonomisches Grundlagenwissen für Tarifkommissionsmitglieder im Handel“ in Lünen
- **19.03.:** Betriebsräte-Arbeitskreis EDEKA
- **24.04.:** Betriebsräte-Konferenz Pharma-Handel
- **31.08.-02.09.:** Seminar „Tarifrecht und Tarifgestaltung im Handel“ in Lünen
- **31.08.-04.09.:** Seminar „Ökonomisches Grundlagenwissen für Tarifkommissionsmitglieder im Handel“ in Lünen
- **21.10.-23.10.:** EDEKA-Tagung in Leipzig





Internationale Konferenz beleuchtet Arbeitsbedingungen entlang der Wertschöpfungskette

Das Thema Lieferkettengesetz ist in aller Munde. Zahlreiche Organisationen setzen sich gemeinsam dafür ein, dass Unternehmen, die Schäden an Menschen und Umwelt in ihren Lieferketten in Kauf nehmen, dafür haften müssen. Ende Januar haben sich mehr als 140 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter unter anderem aus Indien, Kolumbien, Brasilien, Sri Lanka und der Bundesrepublik in Berlin getroffen, um auf einer zweitägigen Veranstaltung über „Möglichkeiten der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung zur Durchsetzung von Arbeits- und Menschenrechten entlang von Wertschöpfungsketten und innerhalb transnationaler Unternehmen“ zu diskutieren. Veranstalter waren neben ver.di das internationale Netzwerk tie und die Friedrich-Ebert-Stiftung. Beleuchtet wurden unter anderem die Lieferketten am Beispiel des Anbaus von Orangen in Südamerika bis zum Verkauf im Supermarkt in Deutschland oder der Produktion in den asiatischen Textilfabriken bis zum Modegeschäft in den deutschen Innenstädten.

Auf der Konferenz wurde bereits im Eingangsstatement durch Dr. Heiner Köhnen von tie deutlich gemacht, dass eine internationale Vernetzung der Gewerkschaften angesichts der global agierenden Konzerne selbstverständlich sein sollte. Schließlich gebe es das gemeinsame Interesse aller Beschäftigten die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Auch internationale Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, wie der Generalsekretär der globalen Gewerkschaftsföderation IndustriAll, Valter Sanchez, unterstrichen dies und machten zudem deutlich, dass auch die Regierungen in zahlreichen Ländern daran beteiligt sind, den Wettlauf um die billigsten Arbeitskräfte zu fördern. Dies könne

nach Ansicht der indischen Gewerkschafterin Dithi Bhattacharya nicht durch bloße „Charity-Maßnahmen“, sondern durch wirkliche Solidarität bekämpft werden. Es brauche starke Gewerkschaften, die sich gegen den Widerstand der globalen Konzerne stellen.

In verschiedenen Arbeitsgruppen wurden die Probleme noch einmal intensiver diskutiert. Dabei wurde unter anderem deutlich, dass körperliche Belastungen für die Beschäftigten auf allen Stufen der Wertschöpfungskette ein großes Problem ist und Verbesserungen gemeinsam gefordert werden können, sowohl von Beschäftigten in Deutschland wie auch am anderen Ende der Lieferkette.



In dem zum Abschluss von allen Teilnehmenden verabschiedeten „Berliner Manifest“ werden gemeinsame Kernforderungen zusammengefasst. So muss es für alle Beschäftigten menschenwürdige und existenzsichernde Löhne jetzt und im Alter geben. Zudem braucht es gute und gesunde Arbeitsbedingungen, tarifvertragliche Regelungen, Zugangsrecht der Gewerkschaften und ihrer Vertretungen in allen Unternehmen und Betrieben, wirksame Maßnahmen gegen sexuelle oder rassistische Übergriffe, Diskriminierung und Ausbeutung sowie gleichen Lohn für gleiche Arbeit überall.

Mehr Infos unter: www.lieferkettengesetz.de