

Antrag

an den Landesfachbereichsvorstand Handel Hessen zu Tagesordnungspunkt 6 seiner Sitzung am 11. Dezember 2018

Wenn der ver.di-Fachbereich Handel aus der manchmal reichlich emotional geführten Diskussion über die **Neubesetzung der Bundesfachbereichsleitung** und tatsächliche oder mögliche Gegenkandidaturen zur Kollegin Stefanie Nutzenberger nicht geschwächt, sondern gestärkt hervorgehen soll, dann muss diese Debatte „versachlicht“ werden. Es sollte dabei nicht um persönliche „Eitelkeiten“, sondern in erster Linie um die Frage gehen: Wie muss die Bundesfachbereichsleitung besetzt sein und sowohl innerhalb des Fachbereichs und ver.di insgesamt als auch nach außen wirken, damit der Fachbereich Handel den anstehenden Herausforderungen gewachsen sein sowie an gewerkschafts-, tarif- und sozialpolitischem Profil so gewinnen kann, dass die Anzahl der Organisierten und Engagierten in ver.di nachhaltig wächst?

Deshalb ist jede Initiative der sich auf der ver.di-Bundesfachbereichskonferenz Handel im März 2019 zur Wahl für die Bundesfachbereichsleitung Handel stellenden KollegInnen zu begrüßen, die **Diskussion über die künftige Arbeit und Ausrichtung des Bundesfachbereichs** offen und (selbst)kritisch zu führen. Die notwendige Debatte über die Besetzung dieser Position darf allerdings nicht ausschließlich in einen Schlagabtausch über das Für und Wider zu bestimmten Personen münden, sondern sollte auf eine möglichst breite Verständigung über eine politische Neu- oder Umorientierung im Fachbereich hinauslaufen. Hierzu kann eine konsequente Analyse der die aktuelle Situation und bestehende Probleme im Fachbereich prägenden Prozesse und Einflussfaktoren sowie der sich perspektivisch ergebenden gewerkschafts-, tarif- und sozialpolitischen Aufgaben eine geeignete Grundlage sein.

Deshalb sollten **alle KandidatInnen für die Bundesfachbereichsleitung Handel** sich im Vorfeld einer persönlichen Vorstellung im Landesfachbereichsvorstand Handel Hessen und gegenüber den aus dem Fachbereich Handel Hessen zur Bundesfachbereichskonferenz delegierten KollegInnen zu folgenden Fragen schriftlich äußern:

- Was lief in den vergangenen Jahren gut oder richtig, schlecht oder falsch in den Politikfeldern des Fachbereichs?
- Worin siehst Du dafür die Ursachen?
- Welchen Einfluss muss die Bundesfachbereichsleitung auf die Entwicklung des Fachbereichs nehmen, was wurde bisher getan, versäumt oder unterlassen?
- Welche gewerkschafts-, tarif- und sozialpolitischen wie organisations- und personalpolitischen Veränderungen betrachtest Du als absolut vordringlich, mittelfristig erreichbar und langfristig orientierungsfähig?

Auf einer solchen Grundlage sollte die mit den BewerberInnen **geplante Aussprache** gründlich vorbereitet werden können.



Bundesfachbereichsleiterin Handel

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

ver.di • 10112 Berlin

Bundesvorstand

Bernhard Schiederig

Zur Weiterleitung an den
Landesbezirksfachbereichsvorstand

Stefanie Nutzenberger

Ressort 14 / FB Handel

Telefon: +49 (0) 30.69 56 - 0

Durchwahl: - 11 00

Telefax: - 30 50

stefanie.nutzenberger@verdi.de

www.verdi.de

Datum

25.01.2019

Ihre Zeichen

Unsere Zeichen

STN-AC

Liebe Annette, lieber Klaus,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie ihr geschrieben habt, geht es nicht um persönliche „Eitelkeiten“. Dem stimme ich voll und ganz zu. Mir geht es darum, die Interessen der Beschäftigten im Handel wahrzunehmen und gemeinsam mit unseren Mitgliedern deren Situation zu verbessern.

Ich bin seit über 35 Jahren gewerkschaftlich aktiv, lange Zeit im Ehrenamt, als Jugendvertreterin, Betriebsrätin und vielen gewerkschaftlichen Gremien und seit 1997 hauptamtlich.

Mein Fokus liegt darauf, wie wir es schaffen, Stück für Stück, erfolgreich unsere Kämpfe zu organisieren, damit die Veränderungen im Handel nicht gegen, sondern mit und für die Menschen im Handel umgesetzt werden.

Zu der Aussage der politischen „Neu- und Umorientierung“ im Fachbereich möchte ich sagen, dass es immer Veränderungen braucht, um den neuen Anforderungen und den Veränderungen im Handel gerecht werden zu können. Aber es gilt dabei, genau zu schauen, welche guten Erfahrungen und bewährte Arbeitsweisen wir fortführen, stärker entwickeln und dass durch die Veränderung unser gewerkschaftspolitisches Arbeiten im Handel noch erfolgreicher werden kann.

... 2

... 2

Jetzt zu den Fragen, die ihr mir geschickt habt.

1.), 2.) und 4.)

Was lief in den vergangenen Jahren gut oder richtig, schlecht oder falsch in den Politikfeldern des Fachbereichs?

Worin siehst du dafür die Ursachen?

Welche gewerkschafts-, tarif- und sozialpolitischen wie organisationspolitischen Veränderungen betrachtest du als absolut vordringlich, mittelfristig erreichbar und langfristig orientierungsfähig?

Auf der betrieblichen, tarifpolitischen und gesellschaftlichen Ebene

Wir erleben, dass die Umbrüche, Veränderungen und Herausforderungen in der Branche deutlich schneller sind, als es früher der Fall war. Denn es vergeht kaum ein Monat, ohne dass die Handelsbranche und insbesondere der Einzel- und Versandhandel, von Umbrüchen, Übernahmen, Krisen und Konflikten beeinflusst wird. Durch die zunehmenden Digitalisierungsprozesse auf der einen Seite sowie dem rasanten Wachstum im Online- und Omnichannelbereich wird die gesamte Handelsbranche umgewälzt. Formate und Vertriebslinien verändern sich noch schneller und setzen unsere Gewerkschaft vor weitere Herausforderungen. Die ehrenamtlichen aber auch hauptamtlichen Kolleg*innen erleben diese (Ver-)änderungen fast tagtäglich in den Betrieben.

Wir haben gemeinsam in letzten Jahren viele Unternehmenskrisen erlebt, die das Leben tausender Kolleginnen und Kollegen und deren Familien betroffen haben. Insolvenzen bei Karstadt, Schlecker oder Praktiker, Zu- und Verkäufe wie bei Selgros und Kaiser's Tengelmann, sind Beispiele mit gravierenden Auswirkungen für zigtausend Beschäftigte und ihre Familien. Für die Kolleg*innen bei Schlecker konnten wir trotz aller Kraftanstrengungen nicht erreichen, dass das Unternehmen am Markt erhalten bleibt oder aber die Politik zusammen mit uns einen Rahmen für die Schleckerfrauen schafft, damit sie in einem geregelten Verfahren in andere Betriebe überführt, weitergebildet werden, mit verbesserten Chancen am Arbeitsmarkt.

In den Krisen haben wir gemeinsam mit unseren Aktiven Rückschläge und Niederlagen verkraften müssen aber auch zum Teil richtig gute Erfolge mit den Beschäftigten, mit den Betriebsräten und unseren ehrenamtlichen Gremien erkämpft und durchgesetzt.

Fehlende Zukunftsperspektive und das Risiko des Wegfalls tausender Arbeitsplätze war beim Verkauf von Kaiser's Tengelmann zu befürchten. Durch unsere gewerkschaftliche Arbeit und mit einem enormen Durchhaltevermögen wurde der Übergang von Kaisers Tengelmann zu Rewe und Edeka durch Tarifvertrag geregelt.

Erstmalig hat ein Minister festgelegt, dass ein Verkauf nur mit Tarifverträgen zum Abschluss kommen kann. Unsere Tarifverträge regeln u.a. die Tarifbindung und Betriebsratsstrukturen. Der Erfolg ist insoweit wichtig, weil diese Übernahme und Fusion im Handel sicherlich nicht die letzte war.

... 3

... 3

Die Beschäftigten bei Karstadt werden seit Jahren in all den Krisen von uns begleitet und unterstützt. Trotz der Länge des letzten Zukunftstarifvertrages bei Karstadt, die ich auch kritisch sehe, ist es uns gelungen, Arbeitsplätze und Karstadt-Häuser für weitere Jahre zu sichern.

Die Kehrseite unserer Sanierungstarifverträge ist, dass auch Unternehmen, die nicht unbedingt ein Sanierungsfall sind, dies als Vorwand nehmen, um Druck auf die Betriebsräte und auf unsere Flächentarifverträge zu machen. Doch jeder dieser Tarifverträge ist an festgelegte Standards gebunden und wird eng mit den zuständigen Tarifkommissionen diskutiert und unsere ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen sind an diesen Prozessen beteiligt.

Auch bei der anstehenden Fusion Karstadt/Kaufhof werden Tarifkommissionsmitglieder die Entscheidung treffen (müssen), ob und wie ein Sanierungstarifvertrag abgeschlossen wird, aufgrund möglichst guter Informationen. Wenn es darauf ankommt werden wir gemeinsam in den Betrieben mobilisieren.

Entscheidend für mich bei den Tarifverträgen in wirtschaftlichen Notlagen ist, dass eine dauerhafte Absenkung von Einkommen verhindert werden konnte und die regionalen Flächentarifverträge nach Auslauf des Sanierungstarifvertrages wieder zum Tragen kommen.

Die Tarifbindung von Beschäftigten und Betrieben in unserem Land ist in der Vergangenheit deutlich zurückgegangen. Immer weniger Unternehmen und deren Beschäftigte unterliegen einem Tarifvertrag. Das, was Gewerkschaften heute aushandeln, kommt nur noch bei 57 Prozent der Beschäftigten an (West: 59 Prozent; Ost: 49 Prozent). 1998 lag die Tarifbindung im Westen noch bei 76 Prozent, im Osten bei 63 Prozent. (Vgl. „Tarifpolitisches Programm“ ver.di, Januar 2019)

Besonders im Handel ist die Tarifbindung gering. Es gibt viele Faktoren für diese Entwicklung: Verbands- und Tarifflicht der Unternehmen, „OT-Mitgliedschaften“ der Betriebe in den Unternehmensverbänden, Ausgliederungen von Unternehmensteilen, Deregulierung durch die Politik, Ausweitung des Niedriglohnsektors, Leiharbeit, Werkverträge usw.. Und häufig ist das einzige Konzept, das Unternehmen noch haben, Tarifflicht und Personalabbau.

Es ist uns in den DGB-Gewerkschaften bisher nicht gelungen, diese Erosion der Tarifverträge zu stoppen. Das ist und bleibt eine unserer Kernaufgaben der Zukunft.

Und wir nehmen Tarifflicht nicht so einfach hin.

Wir haben durch aktive Gewerkschaftsarbeit in den letzten Jahren Unternehmen wie Zara, Primark, oder Esprit in die Flächentarifverträge reingebracht. Wir haben es erreicht, dass 20 Lidl-Lagerstandorte mit über 3300 Beschäftigte von dem Speditionstarifvertrag wieder in unsere Einzelhandelstarifverträge eingegliedert wurden.

... 4

... 4

Seit mehr als 5 Jahren kämpfen wir bei Amazon um bessere Arbeitsbedingungen, für gute und anständige Löhne per Tarifvertrag. Wir haben uns gegen diesen Giganten auf dem Weg begeben, weil wir nicht tatenlos zusehen, wie Riesenkonzerne sich über Gesetze oder Tarifverträge hinwegsetzen. Und wir haben Erfolg dabei. Die Arbeitsbedingungen von tausenden Beschäftigten konnten wir durch unsere Gewerkschaftsarbeit deutlich verbessern. Wir haben das Unternehmen per Gerichtsurteile in die Schranken gewiesen und es u.a. durchgesetzt, auch auf dem Betriebsgelände zu streiken und damit unsere Arbeitskämpfe sichtbarer zu machen.

Ein juristischer Erfolg, auch für andere Fachbereiche, da ein Streiken auf dem Betriebsgelände möglich ist.

In der internationalen Arbeit sind unsere Aktivitäten bei Amazon die Energiezelle der Auseinandersetzungen, gemeinsame Aktionen und Streiks bspw. in Polen oder Frankreich wurden erst möglich durch unseren langen Atem in diesem Kampf.

Uns ist es gelungen, in Amazon-Standorte ver.di Betriebsräte zu wählen und zu installieren, was jedes Mal eine Mammutaufgabe war und ist.

Doch das ist nicht nur bei Amazon so. In vielen Handelsbetrieben ist die Betriebsratsarbeit nicht gern gesehen, geschweige denn, dass es überall in den Handelsunternehmen eine gute Kultur im Umgang mit den demokratisch gewählten Betriebsräten gibt.

Wir haben uns bei H&M, Zara und Globus massiv und erfolgreich gegen die Kündigung von aktiven Betriebsräten gewehrt und werden dies auch künftig tun.

Die Erschließung von „weißen Flächen“ durch die Einleitung von Betriebsratswahlen im Handel, gehört weiterhin zu den zentralen Zielen und Erfordernissen in unseren Branchen. Denn ohne Betriebsräte und ohne Gewerkschaft gibt es die Demokratie im Betrieb nicht mal im Ansatz und Tarifverträge sind leere Hüllen, da nur ver.di-Betriebsräte Kontrolle und Umsetzung im Sinne unserer Mitglieder und der Beschäftigten garantieren.

Im März 2017 haben wir als ver.di-Handel eine bundesweite Kampagne zu AVE (Allgemeinverbindlichkeitserklärungen) der Tarifverträge im Handel ins Leben gerufen, um Druck auf die Unternehmensverbände auszuüben. Begleitend zu den Tarifrunden 2017 im Handel forderten unsere regionalen Tarifkommissionen die AVE der Tarifverträge. Wir haben mit der AVE-Kampagne viele Kolleginnen und Kollegen mobilisieren können und haben mit Aktionen und Streiks in der Öffentlichkeit die Erosion der Tarifbindung in unseren Branchen unseres Fachbereichs angeprangert. Auf Betriebs- und Streikversammlungen wurde die Forderung nach AVE der Tarifverträge im Handel thematisiert, Kolleginnen und Kollegen für das Thema sensibilisiert und mobilisiert. Über 2000 Beschäftigte aus tariflosen bzw. OT-Betrieben kamen im September 2017 zu einer gemeinsamen bundesweiten Streikaktion nach Düsseldorf und unterstrichen die Forderungen nach AVE, mit dabei auch die damalige Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles und unser ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske. Die Aktivitäten waren über die Landesbezirke unterschiedlich gut organisiert. Dies gilt es zu verbessern. Wir werden unsere Forderung nach AVE weiterhin auf der Agenda unserer gewerkschaftlichen Arbeit haben und daran festhalten.

... 6

... 6

Unser Ziel, Tarifverträge zu Gesundheit und zu gesundheitsförderlicher Führung für die Fläche abzuschließen ist im ersten Schritt an der Verweigerung der Arbeitgeber gescheitert.

Gesundheitsschutz und Arbeitsschutz ist in den Betrieben an der Tagesordnung und muss oftmals hart erstritten werden, bis hin zu Einigungsstellen. Die Gestaltung von guter Arbeit im Betrieb wird von uns begleitet und unterstützt und wir werden weiter alles daransetzen, Tarifverträge zum Gesundheitsschutz zu verhandeln und abzuschließen. Der Tarifvertrag zu gesundheitsförderlicher Führung bei Primark erhält dadurch besondere Bedeutung.

Die Qualität der Führung im Betrieb entscheidet über Vieles im Betrieb für unsere Kolleginnen und Kollegen. Dort, wo es Führungskräfte mit schlechter Führungsqualitäten gibt, leiden oft unsere Kolleg*innen. Der Tarifvertrag, den wir mit dem Unternehmen Primark zu guter Führung und Gesundheit gemacht haben, hat viele positive Elemente für die Entwicklung dieses Themas im Sinne der Beschäftigten. Jetzt geht es darum ihn in der Praxis umzusetzen und Erfahrungen damit zu machen.

Am EntgeltRahmenTarifvertrag (ERTV) wird intensiv weitergearbeitet. Sowohl unsere regionalen Tarifkommissionen in den Ländern, als auch wir im Bundesfachbereich arbeiten eng und verzahnt zusammen, um gemeinsam einen Rahmen für neue Entgelttarifverträge zu schaffen. Parallel dazu sind wir in Gesprächen und im Dialog mit dem Arbeitgeberverband, um die Verhandlungen und Gespräche zu einem neuen Entgeltrahmentarifvertrag zu forcieren.

Auf der gesellschaftlichen Ebene

Wir haben den Mindestlohn gemeinsam durchgesetzt und unser Fachbereich hat hier maßgeblich über viele Jahre die Diskussionen und Aktivitäten unterstützt und begleitet. Gut so, denn das war für Millionen Menschen eine wichtige Errungenschaft und eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen.

Altersarmut und „Arm trotz Arbeit“ ist für viele Beschäftigte im Handel bittere Realität. Wir geben den Menschen im Handel ein Gesicht, gehen in die politische Auseinandersetzung betreiben Aufklärung, z. B. über die Lohnsubventionen durch Aufstockerbeiträge und nehmen Einfluss auf die gesetzliche Regelung im Betriebsrentenstärkungsgesetz.

Die Geschwindigkeit der Entwicklung der Digitalisierung im Handel wurde von uns unterschätzt. Da hilft es auch nicht, dass es in anderen Branchen ebenso aussieht. Im Rahmen der Digitalisierungsstrategie der Bundesregierung arbeiten wir mit, um die Auswirkungen von Digitalisierung und Automatisierung im Handel darzustellen und Lösungen im Sinne der Beschäftigten einzufordern. Aufgrund der Bedeutung von Digitalisierung und Automatisierung haben wir uns externe Unterstützung organisiert, um eine bessere Begleitung der haupt- und ehrenamtlichen Arbeit zu ermöglichen und die Arbeit in den Betrieben aktiv zu unterstützen.

... 7

...7

Wir haben uns erfolgreich gegen die Ausweitung der Arbeit an Sonn- und Feiertagen gewehrt. Zusammen mit unseren Kolleg*innen von der „Allianz für den freien Sonntag“ haben wir vielerorts gegen gesetzeswidrige Öffnungen an Sonn- und Feiertage gekämpft, geklagt und gewonnen.

Gemeinsam und mit aller Kraft werden wir gegen die geplante Gesetzesänderung in Hessen vorgehen, mit der Landesleitung, dem Landesfachbereich und den Bezirken. Ein gutes Beispiel, dass Themen des Fachbereiches inzwischen Themen der Gesamtorganisation sind.

Für gute Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette in der Textilbranche ist der „Arbeitskreis Junge Mode“ seit mehreren Jahren unterwegs und damit wegweisend für die internationale Arbeit. Die Initiative „Eigentum verpflichtet“ war Startpunkt für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette bei der O-Saft-Produktion. Gemeinsam mit den Näher*innen in Bangladesch und den Plantagenarbeiter*innen in Brasilien leben wir internationale Solidarität. Dies ist unser gewerkschaftliches Verständnis. Vor Kurzem konnte ein weiterer Erfolg verzeichnet werden: Gesundheitsschutz per Vereinbarung bei einem der großen Konzerne in Brasilien.

Unsere Arbeit im Fachbereich wäre nicht so erfolgreich ohne unsere Bündnisarbeit mit TIE, NGO oder mit den Kirchen. Sie sind nicht wegzudenken aus unserer Arbeit.

Wie wir arbeiten müssen, welche Themen anstehen und welche Probleme gelöst und Fragen beantwortet werden müssen, bestimmen wir einerseits auf den Konferenzen und in unserer Arbeitsplanung, andererseits wird dies beeinflusst von der politischen Lage und den aktuellen Entwicklungen im Handel. Das Agieren der Unternehmerseite, der Konzerne und in den Betrieben hat sich gerade in den letzten Jahren besonders stark darauf fixiert, wie noch schneller, noch effektiver und zielorientierter der wirtschaftliche Erfolg erzielt wird und das auf dem Rücken der Beschäftigten. Das all die Arbeit im Handel durch Menschen, sprich den Handelsbeschäftigten nur erfolgreich möglich ist, scheinen viele Arbeitgeber zu vergessen. Das ist ja auch vielerorts der Konflikt, weil wir uns im Betrieb, im Einzel- und Versandhandel, aber auch im Groß- und Außenhandel dafür stark machen, dass die Beschäftigten in diesen Prozessen einbezogen und aktiv beteiligt werden.

Fehlende Unternehmensverantwortung, verfehlte Steuerpolitik und gesellschaftsrechtliche Rahmenbedingungen machen ein Agieren der Konzerne in dem rabiaten Wettbewerb möglich. Real,- und die seit 2015 offenen Fragen des weiteren Bestehens, der Ausstieg aus dem Tarif und die Zusammenarbeit der Arbeitgeber mit der sog. Gewerkschaft DHV sind nur ein Beispiel dafür.

... 8

... 8

Der Wert der Arbeit, genauer gesagt der Wert der Arbeitskraft und die Leistung unserer Kolleginnen und Kollegen im Handel findet noch nicht die entsprechende gesellschaftliche und politische Anerkennung. In der politischen Unterstützung haben wir öfter erleben müssen, dass Branchen, die eher als „Männerbranche“ gelten mehr Unterstützung erleben, als der Handel, die sog. „Frauenbranche“.

Die Aufwertung der Arbeit im Handel ist auch eine Aufwertung der Arbeit von Frauen und ein wesentliches Ziel im Fachbereich. Wichtig hierbei ist es, auf die Situation der Handelsbeschäftigten in und außerhalb von ver.di aufmerksam zu machen. Die positiven Veränderungen in unserer Öffentlichkeitsarbeit zu verfestigen und weiter auszubauen, die Tarifarbeit der OT-Betriebe im Handel besser zu verzahnen und mit einer Tarifikampagne der Gesamtorganisation zu verbinden sowie die Forderung zu einer Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen AVE zu verbreitern und umzusetzen steht auf der Agenda.

Mit über 5,1 Mio. Beschäftigten im Einzel- und Versandhandel sowie im Groß- und Außenhandel ist der Handel eine der wichtigsten Branchen in der Bundesrepublik.

Dies in der Gesamtorganisation noch deutlicher zu machen und die Bedeutung vom Handel für unsere ver.di aufzuzeigen, ist vor allem Aufgabe der Bundesfachbereichsleitung und der ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen in den Bundesgremien.

Aus meiner Sicht gibt es wesentliche Entwicklungen und Parameter im Handel, die ihn kennzeichnen und für unsere Arbeit als Gewerkschaft grundlegend sind:

- Vernichtungs- und Verdrängungswettbewerb, auch über Flächenexpansion
- Tariffucht und Erosion der Tarifverträge sowie Entgelttrahmentarifverträge Einzelhandel/Versandhandel und GAH
- Angriffe auf den Ladenschluss sowie auf die arbeitsfreien Sonn- und Feiertage
- Preisschlachten zu Lasten der Beschäftigten entlang der Wertschöpfungs- bzw. Lieferkette und internationale Solidaritätsarbeit
- Digitalisierung, E-Commerce und Automatisierungsprozesse im Handel
- Angriffe auf die physische und psychische Gesundheit der Menschen im Handel

Diese Rahmenbedingungen sind prägend für unsere interne Arbeitsplanung und die Schwerpunktsetzung im Fachbereich.

Dabei sollen organisatorische Veränderungen der Gesamtorganisation die gewerkschaftliche Arbeit unterstützen, besonders wenn es um Strukturveränderungen oder Mittelverteilung geht. Die Einkommensverhältnisse in den Branchen und Arbeitsbedingungen dürfen dabei keine Auswirkungen auf unterschiedlichen Ressourceneinsatz haben, deshalb ist eine andere Verteilung der Mittel in der Organisation zu erreichen. Die Veränderung der Budgetierung im Sinne der Mitglieder im Handel ist wichtig, damit wir für zukünftige Auseinandersetzungen besser aufgestellt sind.

... 9

... 9

Mit „ver.di wächst“ und den entsprechenden Prozessen verändert sich auch die Arbeit im Bundesfachbereich. Im Rahmen der kollektiven Betriebs- und Tarifarbeit (KBTA) erarbeiten wir ein Arbeitsorganisationskonzept im Bundesfachbereich ähnlich dem der Landesfachbereiche. Durch die Rahmenstandards, die noch zu beschließenden Fachbereichstandards, erhalten gerade jüngere Kolleg*innen bei Neueinstellung oder Wechsel eine bessere Chance auf Einarbeitung und Wissenstransfer.

Die Umsetzung der strukturierten Zusammenarbeit mit dem Fachbereich 10 ist auch eine organisationspolitische Veränderung. Hier liegt der Schwerpunkt darauf, gemeinsame Themen herauszuarbeiten und zeitnah das Themenfeld Handelslogistik anzugehen.

3.)

Welchen Einfluss muss die Bundesfachbereichsleitung auf die Entwicklung des Fachbereichs nehmen, was wurde bisher getan, versäumt oder unterlassen?

Zunächst müssen wir uns immer wieder in Erinnerung rufen, dass „die Gewerkschaft“ wir alle sind. Jede und jeder von uns sollte in unserer Gewerkschaft im Rahmen seiner/ihrer Möglichkeiten dort wirken und aktiv sein, wo er/sie tätig ist. Ich sehe meine Aufgabe als Teil der gesamten Arbeit, die wir als Gewerkschaft im Handel machen. Die Betreuung von GBR-Gremien, GJAV'en, Aufsichtsräten, Tarif- und Branchenpolitik, gesellschaftspolitische Themen sind ein Bestandteil der Arbeit im Fachbereich und das „tägliche Brot“ der Arbeit im Bundesfachbereich.

Die Bundesfachbereichsleitung greift die politische Orientierung der gemeinsam beschlossenen Arbeitsplanung auf und erarbeitet Schritte zur Umsetzung. Dabei müssen die ehrenamtlichen Gremien einbezogen werden und gleichzeitig muss ihnen die Möglichkeit gegeben werden für ihre Beschlüsse zu arbeiten.

Und es braucht die Zusammenarbeit der hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen auf allen Ebenen: Bund, Länder und Bezirke. Die Bundesfachbereichsleitung muss dazu geeignete Rahmenbedingungen schaffen: gemeinsame Beratungen mit offenen Diskussionen, in denen jede/-r die Möglichkeit erhält, sich und die eigene Meinung einzubringen. Dabei muss es auch darum gehen, möglichst gemeinsame Wege zur Umsetzung der Ziele zu erhalten und/oder deutlich für alle herauszuarbeiten, wo es unterschiedliches Herangehen gibt.

Mein Ziel ist es, dass die Arbeit von jeder/-m dazu beiträgt, dass wir als Gewerkschaft möglichst nah am Betrieb und mit den Mitgliedern arbeiten. Nur wenn wir mit den Beschäftigten reden, ihnen zu hören, mit ihnen über Lösungen sprechen, ihre Anliegen ernst nehmen, können wir sie von der Notwendigkeit der Gewerkschaften überzeugen und sie auch als aktive Mitglieder gewinnen. Im Bundesfachbereich müssen wir unsere Arbeit noch mehr in diese Richtung fokussieren.

... 10

... 10

Wir können alle diese Ziele, Konflikte und Herausforderungen nur dann erreichen, wenn wir weitere Kolleginnen und Kollegen für die Idee der Solidarität gewinnen. Nur wenn es uns gelingt, mehr Beschäftigte als Mitglieder unserer Gewerkschaft zu gewinnen und sie für die eigenen Belange zu aktivieren, werden wir noch stärker und durchsetzungsfähiger. Dabei spielt die gewerkschaftliche Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine wichtige Rolle und ist im Handel extrem schwierig zu gestalten. Eine der wichtigsten Erkenntnisse: Junge Menschen zu organisieren, können wir nicht nur den Jungen überlassen, sondern müssen es selbst in die Hand nehmen. Darüber hinaus gibt es bereits gute Ansätze in einigen Landesbezirken in der Berufsschularbeit, aber auch Ideen zur Nachwuchsarbeit bei Amazon. Einer der entscheidenden Punkte ist, die gewerkschaftlichen Strukturen in der Zukunft so zu gestalten, dass sie auf die Bedürfnisse junger Leute passen und ihnen die Arbeit in der Gewerkschaft Spaß macht.

Alle Themen, die wir anpacken, egal ob es interne Themen wie KBTA, Lohnsteuerhilfe, Rechtsschutz aber auch unsere Tarifpolitik in all ihren Facetten ist, unser Tun muss dazu dienen und so ausgerichtet sein, dass wir durch mehr Mitglieder und noch mehr aktive Kolleginnen und Kollegen im Betrieb, in den Branchen und in der Gesellschaft stärker werden und die Interessen der Beschäftigten durchsetzen.

Als Bundesfachbereichsleiterin Handel möchte ich unsere Arbeit noch viel stärker auf Schwerpunkte fokussieren und zu diesen gemeinsam mit ehren- und hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen Antworten und Lösungen aber auch Konzepte und Durchsetzungswege erarbeiten und umsetzen.

Zum Abschluss: Bereits mit 13 Jahren stand ich an der Kasse im Lebensmittelgeschäft meiner Eltern und mit Beginn der Ausbildung habe ich mich organisiert und bin Mitglied geworden. Die Idee sich zusammenzuschließen, um gemeinsam mehr zu erreichen, für ein besseres Leben einzutreten, Arbeit gut zu gestalten und für menschenwürdige Arbeit zu kämpfen, begleitet mich nun schon fast mein ganzes Leben. Für mich ist sie Triebfeder und Kraftfeld.

Ich bin überzeugte Gewerkschafterin, leidenschaftliche Händlerin und übe mit Leib und Seele die Tätigkeit der Bundesfachbereichsleiterin aus.

Trotz aller schwierigen Rahmenbedingung im Handel und den Auseinandersetzungen und Diskussionen in unserer ver.di oder gerade deswegen möchte ich meine Arbeit als Leiterin des Bundesfachbereiches und als Mitglied des Bundesvorstandes fortsetzen und habe mich entschieden, ein weiteres Mal zu kandidieren. Besonders gefreut hat mich, dass ich vom Bundesfachbereichsvorstand nominiert wurde.

... 11



Bundesfachbereichsleiterin Handel

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Bundesvorstand

... 11

Ich bin sehr interessiert an euren Einschätzungen und Diskussionsbeiträgen. Denn davon lebt unsere Gewerkschaft: Aus unterschiedlichen Blickwinkeln den besten Weg für unsere Mitglieder und die Millionen von Beschäftigten im Handel zu finden.

Mit kollegialen Grüßen

■

Stefanie Nutzenberger
Mitglied im ver.di-Bundesvorstand

■