

1. Ziele und Vorgehen im Fachbereich

Die kollektive Betriebs- und Tarifarbeit der Fachbereiche ist zusammen mit der individuellen Mitgliederarbeit das Herzstück der Gewerkschaftsarbeit von ver.di. Gemeinsam mit den ver.di-Aktiven, ob Betriebsräte, Vertrauensleute oder betriebliche Aktive, und den hauptamtlichen Kolleg_innen, wird die betriebliche und betriebsübergreifende Gewerkschaftsarbeit organisiert.

Im Fokus steht dabei die Weiterentwicklung auf allen drei Ebenen – Bezirk, Land und Bund – im Fachbereich Handel, die anhand der Fachbereichsstandards und der Rahmenstandards für alle Fachbereiche vorgenommen wird.

Unsere **strategischen Ziele** im Fachbereich Handel sind

1. **kontinuierliches Mitgliederwachstum,**
2. **eine Steigerung der Durchsetzungsfähigkeit und**
3. **Stärkung von ver.di-Aktiven.**

Durch die Trennung der individuellen (Rechts-) Beratung sollen sich die Fachbereiche auf die kollektive Betriebs- und Tarifarbeit (KBTA) konzentrieren und diese qualitativ weiterentwickeln.

Vorliegende Fachbereichsstandards sind verbindlich und werden in den Arbeitsorganisationskonzepten der Landesfachbereiche umgesetzt.

Die Fachbereichsstandards konkretisieren, wie unsere strategischen Ziele im Fachbereich anhand von fünf Kernaufgaben umgesetzt und organisiert werden. Während in der Arbeitsplanung festgelegt wird, **was** in der Fachbereichsarbeit erreicht werden soll (in welchen Betrieben, in welchen Tarifprozessen etc.), regeln die Fachbereichsstandards und Arbeitsorganisationskonzepte, **wie** dies erreicht werden soll und wie wir im Fachbereich generell arbeiten.

Die Fachbereichsstandards werden zunächst zur jeweils nächsten Rolloutwelle überprüft und ggf. weiterentwickelt. Nach dem Rollout werden sie – wie die Arbeitsorganisationskonzepte – jährlich überprüft.

Unsere Fachbereichsstandards orientieren sich eng an **fünf Kernaufgaben**, auf die wir alle Ressourcen mitgliederwirksam ausrichten:

1. **Betriebliche und branchenbezogene Schwerpunktsetzung**
2. **Erschließung**
3. **Mitgliederorientierte tarifliche und betriebliche Auseinandersetzungen**
4. **Aktivierung und Bindung von gewerkschaftlichen Strukturen im Betrieb**
5. **Nachwuchsförderung**

1 Herausforderungen an die Gewerkschaftsarbeit im Handel

2
3 Rasante Entwicklungen prägen die Arbeit im Handel. Die Branche befindet sich in einer massiven
4 Umbruchphase, geprägt von Verdrängungswettbewerb, Digitalisierung und Vermarktlichung¹.

5 In unserer hauptamtlichen Tätigkeit begegnen uns insbesondere folgende Tendenzen in den Be-
6 trieben:

- 7 ▪ Gewerkschaftspolitisches Bewusstsein der Beschäftigten ist weniger ausgeprägt,
- 8 ▪ Betriebsratsarbeit verrechtlicht sich zunehmend,
- 9 ▪ Schulungsteilnahme und –qualität der Betriebsrät_innen sinkt,
- 10 ▪ Tarifbindung ist nur mehr konfliktorisch durchzusetzen,
- 11 ▪ Arbeitgeber agieren strategischer und konfliktorientierter,
- 12 ▪ Kapitalstrategien orientieren sich international,
- 13 ▪ Vermarktlichung, Vergemeinschaftung und Entgrenzung als Kapitalstrategien werden
14 stärker spürbar,
- 15 ▪ prekäre Beschäftigung nimmt zu, die Betroffenen sind schwerer zu erreichen,
- 16 ▪ Betriebe im Handel schrumpfen bei steigendem Betreuungs- und Unterstützungsauf-
17 wand,
- 18 ▪ Anforderungen an juristische Kompetenz steigen: Insolvenz-, Verwaltungs-, Kartellrecht,
19 uvm.

¹Vermarktlichung auf betrieblicher Ebene ist maßgeblich gekennzeichnet von Flexibilisierung des Personaleinsatzes, Individualisierung der Arbeitszeiten, Ausweitung prekärer Beschäftigung (Befristung und Leiharbeit) sowie der Differenzierung der arbeitsrechtlichen Vertragsformen und betrieblichen Leistungspolitik.

Auf unternehmerischer Ebene beschreiben Dezentralisierung, Divisionalisierung, Profit-Center sowie Ausgliederung und Out-Sourcing den Begriff. Vermarktlichung lässt sich als Internalisierung von Marktprinzipien, als stete Kosten-Nutzen-Abwägung, durch das Unternehmen verstehen.

2. Anforderungen an Fachbereichsstandards

Die Fachbereichsstandards der gewerkschaftlichen Arbeit im Fachbereich sind bundesweit identische und abgestimmte Mindestanforderungen an Schwerpunktsetzung und Arbeitsweise. Durch die Einheitlichkeit stellen sie ein strategisch orientiertes und planvolles Vorgehen im Fachbereich sicher.

Unser Ziel ist es, selbsttragende und nachhaltige ver.di Strukturen in den Betrieben zu etablieren und zu halten.

Dafür brauchen wir:

- eine konsequente Ausrichtung der Arbeit an den strategischen Zielen,
- eine systematische, planvolle und zielorientierte Arbeitsweise,
- Planung und zeitnahe Überprüfung, ggf. Anpassung der Ziele und Herangehensweisen,
- höhere Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit von ehrenamtlicher und hauptamtlicher Arbeit (Kontrakte).

Die Balance zwischen Autonomie und Verbindlichkeit

Die Mindeststandards sollen sicherstellen, dass erfolgsversprechende und zielführende Maßnahmen für das Erreichen unserer gemeinsamen Ziele ergriffen werden – bei aller Unterschiedlichkeit der Anforderungen in einzelnen Teilbranchen und in den Bundesländern.

Voraussetzung dafür sind sowohl eine Schwerpunktsetzung anhand von einheitlichen Kriterien als auch eine alltagsfeste Arbeitsplanung, passende Rahmenbedingungen und auch die Möglichkeit, Zielsetzungen und Vorgehensweisen zu überprüfen und anzupassen.

4.2 Schwerpunktsetzung bei Konzernen und Unternehmen

Aus der branchenpolitischen Schwerpunktsetzung werden für die jährlichen Arbeitsplanungen diejenigen Unternehmen und Konzerne identifiziert, die bundesweit im Fokus der konzern- bzw. unternehmensweiten Schwerpunktsetzung stehen sollen. Die Zielgruppe der Auszubildenden wird hierbei gesondert berücksichtigt und fließt in die Schwerpunktsetzung, ggf. mit eigenen Schwerpunktunternehmen, ein. Diese Festlegung erfolgt im Rahmen des Arbeitsplanungsprozesses mit den Landesfachbereichsleitungen und der Bundesfachbereichsleitung.

4.3 Betriebliche Schwerpunktsetzung – Kategorisierung und Betriebstypen

Mit der betrieblichen Schwerpunktsetzung wollen wir die kollektive Gewerkschaftsarbeit gezielt auf die Betriebe konzentrieren, in denen die größte gewerkschaftliche Erfolg erreicht werden kann.

Für die betriebliche Schwerpunktsetzung soll uns ein einheitliches Bewertungsraster (Betriebstypenmodell) die Arbeit erleichtern und demokratische Abstimmungsprozesse transparent gestalten.

a) Betriebstypenmodell und hauptamtliche Begleitung

Das Betriebstypenmodell beinhaltet Standards für unsere hauptamtliche Arbeit für alle Betriebe – auch für die, die nicht als besondere Schwerpunktbetriebe ausgewählt sind. Dabei ist die Betriebskategorisierung nicht statisch; eine Entwicklung zum „nächsthöheren“ Typ ist immer angestrebt.

Dabei unterscheiden wir zwischen **vier Betriebstypen**:

Typ I	Ziel-Betrieb	„Halten-Betrieb“
Typ II	Handlungsbetrieb	„Wachsen-Betrieb“
Typ III	Potenzialbetrieb, Erschließungsbetrieb	
Typ IV	Beobachtungsbetrieb	„Beobachten-Betrieb“

In unserem **Zielbetrieb**, dem **Halten-Betrieb**, sind folgende Ziele erreicht:

- Werber_innen, die kontinuierlich werben,
- Die Mitgliedergewinnung ist zum selbstverständlichen Prozess im Betrieb geworden,
- Betriebsrat und ver.di Aktive sind konfliktorientiert, arbeitsfähig und mitgliederwerbend,
- Es gibt selbsttragende und nachhaltige ver.di-Strukturen im Betrieb (hoher Organisationsgrad mit geringer hauptamtlicher Betreuung).

1 Betriebstypenmodell

Typ I-III kann Schwerpunktbetrieb sein	Betriebstyp	Strategischer Ansatz	Betriebsatlas Bewertung
	Ziel-Betrieb (Typ I) - Organisationsgrad über 50 % - Gewerkschaftlich aktiver Betriebsrat - Aktive ehrenamtliche Struktur Streikfähigkeit (G)	Strategische Begleitung - Aktionsfähigkeit stabilisieren - Hohen Organisationsgrad halten - Aktive Ehrenamtliche stehen für Betriebsversammlungen etc. in Typ II bis IV Betrieben zur Verfügung - Begleitung findet in strategischen Netzwerktreffen statt	Halten
	Handlungsbetrieb (Typ II) - Organisationsgrad 25 – 50 % - Gewerkschaftlich aktive Betriebsrät_innen - Aktive ehrenamtliche Struktur / Aktions- und Streikfähig (A und E)	Bedingungsgebundene Begleitung - Kontinuierliche Mitgliedergewinnung - Aktionsfähigkeit ausbauen - Ehrenamtliche Strukturen aufbauen - selbsttragender ver.di Betriebsrat mit gewerkschaftlichen Bewusstsein, der eigenständig aktionsfähig ist - Ehrenamtliche stellen Paten für Potentialbetriebe	Wachsen
	Potenzial-, Erschließungsbetrieb (Typ III) - Organisationsgrad unter 25 % - Motivierte Aktive - Aktionsfähig (A bzw. mittelfristig erreichbares Ziel bei Erschließung)	Anlass- und aktionsbezogene Begleitung zur Entwicklung - Aktivitäts- und aktionsbezogene Mitgliedergewinnung - Aktive Werber_innen - Betriebsratsmitglieder mit gewerkschaftlichem Bewusstsein, die Begleitung brauchen - BR-Gründung	Wachsen
	Beobachtungsbetrieb (Typ IV) - Organisationsgrad unter 10 % - Keine Aktiven - Keine Aktionsfähigkeit (N)	Angebotsorientierte Begleitung - Werden zur Vernetzung eingeladen - Bleiben in Beobachtung - Aktivität nur nach vorheriger Entwicklungsklärung	Beobachten

2

3 **Schwerpunktbetriebe** sind im Betriebsatlas als „Wachsen-Betriebe“ gekennzeichnet: Der

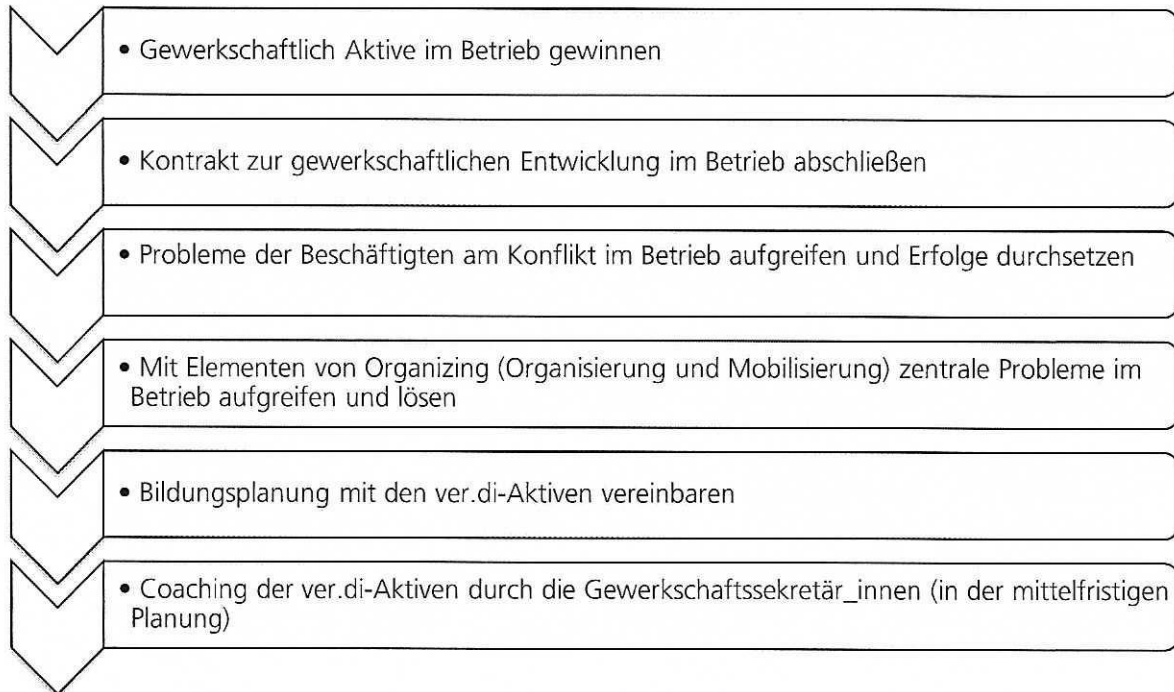
4 Handlungsbetrieb (Typ II) und der Potenzialbetrieb (Typ III). Erschließungsbetriebe sind Schwer-

5 punkte des Typ III (Potenzialbetriebe).

6

1 **Schwerpunktbetrieb werden:**

2 Um **Betriebe zu Schwerpunktbetrieben** zu entwickeln, wählen wir grundsätzlich folgende
3 Vorgehensweise:



4

5 **Nicht mehr Schwerpunktbetrieb:**

6 Bei der Veränderung der Schwerpunktsetzung ist zu beachten, dass Betriebe nicht nur zu
7 Schwerpunktbetrieben werden, sondern dass **Betriebe auch wieder aus der Schwerpunkt-**
8 **setzung genommen werden können.** Dies erfolgt nach folgenden Kriterien:

- 9 ▪ Keine Bereitschaft der Ehrenamtlichen den Kontrakt zu halten.
- 10 ▪ ver.di-Aktive sind nicht mehr aktiv oder nicht mehr im Betrieb.
- 11 ▪ Betriebe entwickeln sich zu Typ I „Ziel-Betrieb“.

12 Wenn Betriebe nicht mehr Schwerpunktbetriebe sind, wird dies den Aktiven (falls noch vorhan-
13 den) im Betrieb kommuniziert.

14

15 Als **Angebote für Schwerpunktbetriebe** bieten wir an:

- 16 ▪ Die ver.di-Aktiven erhalten unmittelbaren Zugang zu Gewerkschaftssekretär_innen im
17 Fachbereich (insbesondere nach dem Rollout wichtig).
- 18 ▪ Wir stellen sicher, dass wir bei einem Generalkonflikt zur Seite stehen (Trainerfunktion)
19 und Solidarität organisieren helfen.
- 20 ▪ Wir unterstützen die ver.di-Aktiven, den betrieblichen Organisationsgrad zu erhöhen und
21 die gewerkschaftliche Aktionsfähigkeit auszubauen.

- 1 ■ Unsere ver.di-Gremien werden primär aus den Ziel- und Schwerpunktbetrieben besetzt.

2 *b) Standards in der Arbeit mit Betrieben/Unternehmen*

Handlungsfeld	Betriebskategorie		
Betriebsarbeit / Projekte	Wachsen	Halten	Beobachten
Kontrakt mit ehrenamtlich Aktiven	✓	✓	✓
Teilnahme an Betriebsversammlungen	✓	Nach Bedarf	
Mitgliederentwicklung und Aktionsfähigkeit ausbauen	✓	✓	
Gezielte Gewinnung junger Aktiver und Azubis	✓		
Erschließung	✓		
Mitgliederhaltarbeit	✓	✓	
Aufbau ver.di-Aktive/ Vertrauensleute	✓	Nach Bedarf	
Maßnahmen für ver.di-Aktive/ Betriebsgruppe/ Vertrauensleute	✓	✓	
Interessenvertretung	Wachsen	Halten	Beobachten
Zugang zu Gewerkschaftssekretär_innen	✓	✓	
Beratung von BR- und JAV-Gremien	✓	✓	Nach Bedarf
Teilnahme an BR- /JAV-Sitzungen	Nach Bedarf	Nach Bedarf	
Gründung von Betriebsrats-/JAV-Gremien	✓		Nach Bedarf / Kontrakt
Unterstützung und Solidarität bei Generalkonflikt	✓	✓	
Veranstaltungen zu aktuellen Themen im Handel/BR-Arbeit u.v.m.	✓	✓	✓
BR-/JAV- Netzwerktreffen (nach Teilbranchen)	✓	✓	✓
Informationsbereitstellung	Wachsen	Halten	Beobachten
Info-Verteiler/Newsletter	✓	✓	✓
Mitgliederversammlungen	✓	✓	
Tarifarbeit	Wachsen	Halten	Beobachten
Elemente Bedingungsgebundener Tarifarbeit	✓		
Mandate in Tarifkommissionen	✓	✓	
Qualifizierung des BR, JAV und/oder der VL	✓	✓	
Mandate in ver.di-Gremien	✓	✓	
Bildungsangebote	✓	✓	
Werbung für Seminare (B&B, gewerkschaftl. Bildungswerke)	✓	✓	✓

- 3
- 4 *c) Arbeitsweise mit Schwerpunktbetrieben*
- 5 Um zu selbsttragenden gewerkschaftlichen Strukturen zu kommen, gelten folgende Grundsätze: