

- 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	✓		
Mitgliederhaltearbeit	✓	✓	
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:

1. "Tue nichts für das Mitglied, was das Mitglied nicht selbst machen kann".
ver.di-Aktive, die dazu nicht bereit oder in der Lage sind, scheiden für solche selbsttragenden Strukturen vorerst aus.
2. In jedem Schwerpunktbetrieb werden 1 bis 3 ver.di-Aktivenkreis Sprecher_innen/ Vertrauensleutesprecher_innen installiert.
3. Bewusstseinsbildung durch politische Aufklärungsarbeit; Konflikte werden politisch eingeordnet.
4. Regelmäßige Treffen mit den betrieblichen ver.di-Aktivenkreis-Sprecher_innen/ Vertrauensleutesprecher_innen zu allen wichtigen Fragen (Beiratsfunktion für den ver.di Fachbereich).

d) Commitments zur effizienteren Arbeitsweise

Eine effiziente Arbeitsweise verschafft uns Raum im Arbeitsalltag und entschlackt lange Entscheidungsprozesse. Zeitnahe, eindeutige und verbindliche Absprachen und Rückmeldungen machen uns (noch) handlungsfähiger. Wir verständigen uns deshalb darauf, die folgenden Commitments innerhalb des Fachbereichs und in der Gesamtorganisation zu verstetigen:

1. Mails werden mit klarem Betreff und klarem Inhalt (kurz und präzise) entsprechend der Email-Netiquette verschickt.
2. Alle Anfragen und Mails werden binnen drei Arbeitstagen beantwortet (ich bekomme zumindest eine Rückmeldung).
3. Entscheidungen werden bei der nächstmöglichen Gelegenheit getroffen (persönlich: sofort; Gremienvorbehalt: bei der nächsten Sitzung; bei Dringlichkeit eventuell Umlaufbeschluss).
4. Die Entscheidung wird unmittelbar klar und direkt an die Betroffenen kommuniziert.

e) Schwerpunktsetzung für die Gewinnung der Zielgruppe Auszubildende

Diese Schwerpunktkriterien sind in Zusammenarbeit mit der Jugend entwickelt worden und noch im Entwicklungsprozess. Es stehen noch zwei Feedbackschleifen im Bereich Jugend an und somit müssten die Kriterien ggf. Ende Juni noch angepasst werden.

Berufsschule

In der Berufsschule können Auszubildende zentral und konzentriert angesprochen werden.

Für die Schwerpunktsetzung gelten hier folgende Voraussetzungen:

- Es muss ein Zugang zur Berufsschule bestehen. Das beinhaltet, dass Mitgliederwerbung im Unterricht und im Hof erlaubt/geduldet sein muss und Materialien von ver.di verteilt werden dürfen.

- Eine Potenzialanalyse der Schule liegt vor: Aus welchen Betrieben kommen die Azubis? Wie viele Auszubildende hat die Schule? Wie groß sind welche Klassen? Welche Ausbildungsberufe werden in welchen Klassen ausgebildet? Wie verteilen sich die Betriebe in den jeweiligen Klassen?
- Es besteht ein großes Potential zu werbender Auszubildender.
- Es besteht ein positiver Kontakt zu mindestens einer_m Lehrer_in und/oder der Schulleitung, die den Zugang zur Berufsschule ermöglichen.
- Mindestens ein_e Lehrer_in fungiert als Multiplikator_in innerhalb der Schule und ggf. auch nach außen (z.B. Kontakt mit Betriebs- oder Personalräten).
- Eine Konzentration auf einzelne Klassen ist nötig.
- Es besteht die Möglichkeit mindestens ein Mal pro Kalenderjahr in die ausgewählten Schwerpunktklassen zu gehen.
- Die Ansprache in einer Schwerpunktklasse muss mindestens 90 Minuten betragen.
- Es gibt in dieser Klasse kein paralleles PDM-Angebot vom DGB, um Doppelansprachen und Verwirrung zu vermeiden.
- Eine *Berufsfachschule* sollte ein Schwerpunktbetrieb sein, wenn auch der dazugehörige Betrieb einer ist.
- Eine Evaluation muss gesichert sein.
- Ziele und damit Möglichkeiten der Ansprache darf nicht nur Mitgliedergewinnung sein, sondern z.B. auch Mobilisierung (für Tarifrunden).

Berufsschulen können als alternativer Anspracheort und somit als Ersatz für einen Schwerpunktbetrieb gewählt werden. Sie sind nach den Kriterien und Zielen als ein „Potenzialbetrieb“ zu kategorisieren.

Das **Berufsschulkonzept** dient zur Orientierung und Unterstützung.

JAV-Gremien

Falls es in einem Bezirk oder Landesbezirk JAV-Gremien >1-köpfig gibt, kann zur Ermittlung von Schwerpunktbetrieben mit der Zielgruppe Auszubildende das allgemeine Betriebsmodell angewandt werden. Da JAV-Gremien auf bezirklicher Ebene meist aber 1-köpfig sind, bietet sich eine Zusammenarbeit auf landesbezirklicher Ebene an.

Mittels regelmäßiger JAV-Arbeitskreistreffen mit Freistellung von der Arbeit gemäß §37 (6) oder §37 (7) BetrVG ist eine Grundlage geschaffen. Mit diesem Arbeitskreis kann genauso verfahren werden wie mit einem ver.di-Aktivenkreis: Themen der Teilnehmenden können aufgegriffen und bearbeitet werden, Absprachen zur Mitgliederwerbung und Kontrakte können geschlossen werden.

Eine Verzahnung der JAV- und Betriebsratsarbeit ist wichtig, um Geschlossenheit der betrieblichen Interessensvertretungen im Betrieb zu fördern, eine höhere Durchsetzungskraft für die betrieblichen Forderungen zu erzielen und um eine kontinuierliche Nachwuchsentwicklung zu sichern. Hierzu bieten sich Seminare/Workshoptage/o.ä. an, zu denen die Betriebsrats- und JAV-Gremien eingeladen werden.

Aus dem Kreis der JAV-Mitglieder können ggf. weitere junge ver.di-Aktive für die betrieblichen Schwerpunktbetriebe oder neue junge Ehrenamtliche für die ver.di-Gremien organisiert werden.

f) Flexibilität in Arbeitsplanung und Schwerpunktsetzung Umgang mit unvorhergesehenen Ereignissen

Die Arbeitsplanung ist für unsere Arbeit zentral. Sie lässt uns nicht nur entscheiden, was wir uns vornehmen, sie macht auch klar, was wir nicht (mehr) machen.

Bei auftretenden Großkonflikten (Insolvenz, Betriebsschließungen, Neuansiedlungen, etc.) nehmen wir uns dieser Chancen an, wenn sie echtes Potential für Mitgliederentwicklung und gewerkschaftlich handlungsfähige Strukturen bieten.

Dadurch ändert sich unsere Schwerpunktsetzung, um die in diesem Zeitraum geplanten Aktivitäten umzusetzen.

Während dieser Anpassung der Schwerpunktsetzung werden die Ziele der betrieblichen Aktivitäten gemeinsam mit gewerkschaftlich Aktiven im Betrieb definiert. Die Beratung und Unterstützung im Team, in der Region und im LFB müssen organisiert werden, ggf. ist externe Unterstützung durch Berater_innen hinzuzuziehen.

g) Basisangebote für Unternehmen/Betriebe außerhalb der Schwerpunktsetzung (Beobachtungsbetriebe)

Um auf Anfragen von Mitgliedern aus Beobachtungsbetrieben adäquat antworten zu können, muss für die Fälle, in denen die Anfrage NICHT auf einen Betreuungsstandard trifft, ein Basisangebot ermöglicht werden. Dadurch können Beobachten- zu Wachsen-Betrieben weiterentwickelt werden.

Die Basisangebote sind im Arbeitsorganisationskonzept der Landesfachbereiche zu regeln und zu konkretisieren. **Zu folgenden Angeboten für die Schwerpunktbetriebe können Beobachtungsbetriebe beispielsweise eingeladen werden:**

- Seminarangebote: ver.di b+b, gewerkschaftliche Bildungswerke,
- Einladung zu existierenden BR-Netzwerktreffen,
- „After-Work“-Veranstaltungen zu aktuellen Themen im Handel und der BR-Arbeit,
- bedingungsgebundene Unterstützung bei BR-Gründungen,

- regelmäßige Newsletter und/oder Info-Verteiler, etc.

4.4 Arbeitsplanung der Hauptamtlichen

Die Arbeitsplanung erfolgt nach den Vorgaben der Gesamtorganisation. Dabei werden die Arbeitsschwerpunkte der FachbereichssekretärInnen im Arbeitsplanungsverfahren für alle Kernaufgaben betriebsbezogen nach dem SMART-Konzept geplant und mit den FachbereichsleiterInnen abgestimmt. Der ehrenamtliche Vorstand wird informiert und einbezogen. Die Arbeitsplanung beinhaltet sowohl zeitliche Richtlinien als auch inhaltliche und strategische Ausrichtungen.

Um einen Austausch der Hauptamtlichen bezüglich der Schwerpunktsetzung und somit Arbeitsplanung zu ermöglichen, findet jährlich ein bundesweites Handelssekretär_innentreffen statt, bei dem Raum und Zeit für Erfahrungsaustausch gegeben sind.

4.5 Arbeitsplanung mit den betrieblich Aktiven

Durch eine Arbeitsplanung mit betrieblich Aktiven stellen wir Planungssicherheit her und verabreden, wie wir im Arbeitsalltag Aufgaben verteilen und zusammenarbeiten. Die konkreten Arbeitsplanungen mit den betrieblichen Aktiven sind in den Arbeitsorganisationskonzepten der Landesfachbereiche und des Bundesfachbereichs zu regeln und zu konkretisieren. Als probate Mittel haben sich beispielsweise etabliert:

- Den ver.di-Aktiven des betreffenden Betriebs wird kommuniziert, dass ihr Betrieb als Schwerpunktbetrieb oder Beobachten-Betrieb gilt.
- Gemeinsame Verabredungen werden mit den ver.di-Aktiven der Schwerpunktbetriebe über die Vorhaben und die Arbeitsteilung getroffen. Hierzu wird ein Kontrakt geschlossen.
- Zentrale Inhalte der Verabredungen sind mindestens:
 - Formulierung der zu erreichenden Ziele,
 - Maßnahmen zur Stärkung der ver.di-Strukturen (Mitgliedergewinnung, ver.di mehr Aktive, Betriebsgruppe...) beispielsweise über Aktionen, Seminare, Material usw.,
 - Klärung möglicher Maßnahmen zur Gewinnung junger Beschäftigter und Azubis (im Ergebnis können gezielte Ansprachen stehen wie eine dreimalige Azubi-Ansprache, Aktivitäten in der Berufsschule, gezielte Ansprache der Ausgelernten usw.),
 - Gezielte Einbindung junger Beschäftigter und Auszubildender in die Aktivenarbeit oder ggf. die Gründung einer eigenen ver.di-Aktivenstruktur nur für diese Zielgruppe,
 - Zeitpunkt für (Zwischen-)Bilanz.

Auch diese Arbeitsplanung mit den ver.di-Aktiven soll durch aufgabenbezogene Qualifizierung in ver.di-Seminaren begleitet werden.

4.6 Arbeit mit gewerkschaftlichen Gremien

In unseren ver.di-Gremien sollen aktive Kolleg_innen mitarbeiten. Die Landesfachbereichsvorstände und der Bundesfachbereichsvorstand sind aufgerufen, Grundsätze für die Bildung von Wahlvorschlägen für unsere Gremien im Handel zu diskutieren und zu beschließen.

Diese **Grundsätze** sollten mindestens folgende Kriterien umfassen:

- **Bewerber_innen müssen**

- aktive Werber_innen sein
- Aktionsorientierung im Betrieb haben oder entwickeln wollen
- ein Kontrakt (nicht zwingend schriftlich) über die Erwartungen vereinbaren

- **Der Wahlvorschlag muss**

- die Teilbranchen widerspiegeln
- neue aktionsorientierte Unternehmen berücksichtigen
- die Aktionsfähigkeit des Gremiums sichern

Darüber hinaus wird für ehrenamtliche **Vorsitzende** ein **Qualifizierungskonzept** zur Leitung und Führung von Gremien entwickelt.

Die besondere Aufgabe der Gewerkschaftssekretär_innen ist hierbei – in Absprache mit dem jeweils zuständigen Gremium – die Identifizierung möglicher Kandidat_innen.

Gewerkschaftsarbeit mit einem Tandem aus Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen ist erfolgreich und die Erfahrung zeigt: Die Ansprache von potenziellen Mitgliedern ist produktiver, wenn die betrieblichen Aktiven mit ihren Kolleg_innen ins Gespräch kommen. Deshalb ist es wichtig, den Grundgedanken „Ehrenamtliche sind das Gesicht von ver.di im Betrieb“ weiter auszubauen, während hauptamtliche Kolleginnen und Kollegen beraten, unterstützen, koordinieren und weitere betriebliche Aktive als Multiplikator_innen gewinnen.

5. Kernaufgabe „Erschließung“

Ziel von Erschließungsarbeit ist, langfristig selbsttragende gewerkschaftliche Strukturen in „weißen Flecken“ oder „grauen Flecken“ aufzubauen.

In der Arbeitsplanung werden Erschließungsbetriebe (und -unternehmen) abgestimmt. Die Landesfachbereichsleitungen entscheiden, wie viele Erschließungsvorhaben von welchen Handelssekretär_innen geplant werden. Grundsätzlich übernehmen alle Gewerkschaftssekretär_innen Erschließungsaufgaben.

Um „weiße“ oder „graue Flecke“ zu erschließen, prüfen wir regelmäßig die Mitgliederneuzugänge auf mögliche Ansatzpunkte. Wir diskutieren mit gewerkschaftlich aktiven GBRs die möglichen Strategien zur Erschließung in ihrem Unternehmen.

In „weißen und grauen Flecken“ werden zu Beginn **Kontrakte über die gewerkschaftliche Entwicklung im Betrieb** geschlossen. Diese beinhalten

- Mitgliederentwicklung,
- Organisationsgrad,
- Entwicklung gewerkschaftlicher Strukturen,
- Entwicklung der Aktionsfähigkeit,
- Beteiligung an Tarifrunden und
- die Zusammenarbeit.

Sollte sich zeigen, dass im weiteren Verlauf von 6 Monaten keine Bereitschaft mehr besteht, diese Vereinbarungen umzusetzen, ist dies ein Grund, diesen Betrieb aus der Schwerpunktsetzung zu nehmen.

Erschließungsarbeit bringt in der Regel eine besondere Anstrengung mit sich, insbesondere in „weißen Flecken“. Deshalb planen wir ausreichende zeitliche und materielle Ressourcen ein. Erforderlich sind darüber hinaus eine gute **strategische Auswahl, Recherche, strukturierte Planung, Umsetzung und Auswertung**.

Erfolgreiche Erschließungsarbeit verlangt von den Gewerkschaftssekretär_innen ein hohes Maß an Kenntnissen unterschiedlichster Methoden und deren Einsatzmöglichkeiten. Deshalb ist der **Wissenstransfer** zentrales Element der Erschließungsarbeit im Fachbereich:

- Der Bundesfachbereich richtet ein für alle Gewerkschaftssekretär_innen zugängliches Laufwerk als Wissensdatenbank für die Erschließungsarbeit ein. (Das Kollektiv-Wiki im ver.di Intranet gibt einen Überblick über Erschließungsarbeit und weitere Hinweise zum Vorgehen.)
- Die Handelssekretär_innentagungen werden zum regelmäßigen Erfahrungsaustausch über die Erschließungsarbeit genutzt.
- Es werden Qualifizierungsangebote zur Kernaufgabe „Erschließung“ angeboten.

Aufgrund unterschiedlicher Diskussionen in den beiden Pilotlandesbezirken bestehen im Fachbereich zwei Varianten bzw. Bezeichnungen: Erschließungsbetriebe sowie weiße/graue Flecken.

a) Erschließungsbetriebe

Ein Erschließungsbetrieb ist ein Schwerpunktbetrieb, in dem es im Regelfall noch keine ver.di Struktur und wenig oder keine Mitglieder gibt. Es handelt sich – sofern als Erschließungsbetrieb aufgenommen – um einen Wachsen-Betrieb. Um als zu erschließender Schwerpunktbetrieb in die Arbeitsplanung aufgenommen zu werden, muss in dem Betrieb eine tarifpolitische bzw. branchenstrategische Relevanz gegeben sein

Entweder es handelt sich um einen Betrieb, in dem es keine oder nur uns unbekannte Mitglieder gibt. Möglicherweise gibt es hier auch noch keinen Betriebsrat oder die BR-Mitglieder sind gewerkschaftsfern. In diesem Fall handelt es sich um einen „**Weißer Fleck**“-Betrieb. In einem anderen Fall ist der Betrieb zwar teilorganisiert, in wichtigen Bereichen, Abteilungen oder Unternehmensteilen ist die Belegschaft jedoch unorganisiert („**Weißer Flecken**“ innerhalb eines teilorganisierten Betriebs). Dann handelt es sich um „**graue Flecken**“.

b) Weiße und graue Flecken

„**Weißer Flecken**“ sind Betriebe ohne Betriebsrat. Diese gehen wir bei mind. 20 Beschäftigten an, wenn sich zu Beginn mindestens 10 Mitglieder organisieren, bzw. bei größeren Betrieben mind. die Zahl der aufzustellenden BR Kandidaten. Es müssen im Start sechs Kolleg_innen, die das Vertrauen der Belegschaft im Betrieb genießen, gewerkschaftlich aktiv sein. Bei Nicht-Schwerpunkt-Betrieben müssen sich mindestens 25 % der Belegschaft zu Beginn organisieren, aber immer mindestens 10 Mitglieder vorhanden sein.

„**Graue Flecken**“ sind Betriebe, bei denen es einen Betriebsrat gibt, der aber gewerkschaftlich inaktiv ist, es nur wenige Mitglieder gibt und in der Vergangenheit der gewerkschaftliche Zugang verblockt war.