

## 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.



ver.di

Labour Union Germany

ver.di • 10112 Berlin

**Bundesfachbereichsleiterin Handel**

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

**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 Unternehmenseite, 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, Rechtschutz 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*

Stefanie Nutzenberger  
Mitglied im ver.di-Bundesvorstand

■

Beantwortung eurer Fragen von  
Arno Peukes

## **Gute und gesunde Arbeit braucht demokratische Beteiligung – lasst es uns wagen!**

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

Es war schon immer eine der Stärken unseres Fachbereichs auf kurzfristige Veränderungen bzw. Anforderungen zu reagieren, was wir auch in den vergangenen Jahren erneut beweisen konnten. Egal, ob es um den Eigentümerwechsel und der in diesem Zusammenhang stehenden Tarifflicht bzw. dem Tariffunterlaufen bei den beiden Warenhäusern ging; der Tarifflicht von real,- oder dem Verkauf und der Zerschlagung von Kaisers Tengelmann (um nur ein paar Beispiele zu nennen): in all diesen Fällen haben wir in Abstimmung mit den Landesfachbereichen, der Bundesverwaltung und den beteiligten ehrenamtlichen Gremien Konzepte und Kampagnen auf den Weg gebracht, den Widerstand organisiert und auch Verhandlungen ermöglicht.

Gut und richtig war in diesem Zusammenhang auch die Kontaktaufnahme zur Politik, wie wir es gerade erst bei real,- erneut gezeigt haben. Hiermit verdeutlichen wir die Bedeutung des Handels für die gesellschaftliche Fortentwicklung, aber auch umgekehrt die Verantwortung der Politik, Lösungen im Sinne der Beschäftigten zu unterstützen.

Neben der tagespolitischen Lösungsfindung gehört die internationale Arbeit zu den Kernaufgaben gerade eines Bundesfachbereichs wie dem Handel. Einkommens- und Altersarmut sind nicht nur Themen für die bundesdeutschen Beschäftigten, sondern ziehen sich als Thematik entlang der kompletten Wertschöpfungskette. Deswegen war es richtig und gut auch in den letzten vier Jahren zu diesem Themenkomplex die Weiterarbeit fortzuführen bzw. zu intensivieren.

Schon diese ersten Beispiele zeigen, dass das Erkennen von Problemen zu unseren Stärken zählt, ebenso wie häufig der Blick auf die unmittelbaren Auswirkungen. Meiner Auffassung nach fehlte es in den letzten Jahren an einer Gesamtstrategie, also an der mittel- und langfristigen Ausrichtung unserer Arbeit, um nachhaltig positiv Veränderungen erreichen zu können. Es braucht eine Verknüpfung unserer guten Verteidigungsarbeit mit einem weitsichtigen Positivkonzept.

Als Beispiel für diese These sehe ich unserer politischen Arbeit rund um die Warenhäuser Karstadt und Kaufhof. Gut waren und sind hier natürlich unsere Aktivitäten zum Sanierungstarifvertrag/Zukunftstarifvertrag. Auch die Verhinderung der Tarifflicht ist ein wichtiger Baustein zur Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse und Einkommen unserer Mitglieder dort. Es fehlt jedoch die Auseinandersetzung um die Frage eines nachhaltig erfolgreichen Konzeptes der Warenhäuser unter sich verändernden Konsumentenerwartungen. Dabei geht es nicht allein um die Zukunft von Karstadt oder Kaufhof, es geht im Eigentlichen um die Frage, wie die Innenstädte auch unter den Bedingungen eines zunehmenden Onlinehandels attraktive Zentren des Handels bleiben. Und zwar nicht nur in den Oberzentren, sondern in allen Regionen.

Erst durch die Verknüpfung einer Analyse mit schlagkräftigen Verteidigungsstrategien und weitsichtiger konzeptioneller Arbeit holen wir das Schlagwort „Digitalisierung des Handels“ aus der Begriffswolke und übertragen es in unsere konkrete politische Fachbereichsarbeit. Konkret, weil wir es nach der Analyse übertragen müssen in konkrete Handlungshilfen für die Arbeit vor Ort. Und zwar für unsere ehrenamtlichen Gremien ebenso wie für die Hauptamtlichen. Es braucht aber auch für die Gremien der betrieblichen Interessensvertretung Unterstützungsangebote.

All dies fehlt unserer Fachbereichsarbeit ebenso wie die Unterstützung bei der dazu erforderlichen Öffentlichkeitsarbeit, also der Hilfe bei der Frage: „Wie gewinne ich örtliche Bündnispartner\*innen?“.

Hier müssen wir heute feststellen, dass die Unternehmen und ihre Interessen oft eine große Rolle in der regionalen Debatte spielen, während wir bzw. die Arbeitsbedingungen unserer Kolleg\*innen oft kaum wahrgenommen werden.

Geht es um die Frage „Was läuft aus meiner Sicht schlecht?“, möchte ich weiter anführen, dass wir unseren Blick auf die Digitalisierung noch allzu häufig auf den Einzelhandel begrenzen. Es braucht auch eine Betrachtung der Strukturentwicklung des Großhandels und die Frage nach den Zukunftsperspektiven dieser Branche. Denn auch hier ist klar, dass ebenso wie im EH durch die Digitalisierung eine schrittweise Veränderung der Unternehmensabläufe - wie sie spätestens seit RFID eingeläutet wurde - unter noch stärkerer Einbeziehung der Logistik fortschreitet. Deswegen muss es die Stärke des Fachbereichs werden, die Veränderungsentwicklungen der Teilbranchen und die sich daraus jeweils ableitenden Anforderungen nicht nur zu sammeln, sondern in ein politisches Gesamtkonzept zu bringen. Und dies zeitnah, da allen klar ist, dass es keinen fernen Stichtag für die Einführung der Digitalisierung gibt, sondern die hiermit verbundenen Veränderungen bei Arbeitsabläufen und Arbeitsanforderungen bereits lange begonnen haben.

### **Worin siehst du dafür die Ursachen?**

Meiner Auffassung nach lassen sich die Ursachen in zwei Bereiche aufteilen: a) strategische Defizite und b) mangelnde Beteiligungskultur

#### a) Strategische Defizite

Einige Beispiele für die aus meiner Sicht bestehenden strategischen Defizite in der Arbeit der letzten Jahre habe ich oben bereits genannt und sollen nicht wiederholt werden. Neben diesen ist eine weitere Ursache darin zu sehen, dass wir uns zu Anfang nicht die Frage stellen, wie Themen, die wir angehen, auch zu einem erfolgreichen Ende gebracht werden sollen. Denn eines ist klar: alles, was aufgerufen aber nicht beendet wird, ist für eine lange Zeit als Handlungsfeld verbrannt. Deswegen gehört zur politischen Strategie immer auch die Frage, wie unsere Themen zu den Themen der Beschäftigten werden. Die Mobilisierungsfrage gehört ebenso an den Anfang, wie die Frage „wie ernst ist uns das Thema?. Denn, wenn wir es nicht wie geplant in Tarifverhandlungen direkt durchsetzen können, braucht es vielleicht schon in der Anfangsphase die gemeinsame Diskussion dazu mit den GBRen und BRen unserer Branche. Lehnen die regionalen Arbeitgeberverbände dann Tarifverhandlungen mit uns zu einem Thema ab, könnten über Einigungsstellen und Betriebsvereinbarungen Fakten geschaffen werden, die wiederum Ansätze für Tarifverträge bilden. Denn viele kleine Betriebsvereinbarungen oder Unternehmenstarifregelungen werden so spürbar für die Menschen.

## b) Mangelnde Beteiligungskultur

Deutlich wird hoffentlich meine feste Überzeugung, dass eine erfolgreiche politische Arbeit unseres Fachbereichs nur in einer beteiligungsorientierten Form gelingen kann. Beteiligungsorientierung meint hier zum einen, die Interessen der Beschäftigten in den Mittelpunkt unserer Arbeit zu stellen; zum anderen, sie gemeinsam mit den Beschäftigten durchzusetzen. Dies setzt eine offene und selbstkritische Bundesfachbereichsleitung voraus, die darüber hinaus das Ziel verfolgt, die Dialogfähigkeit unseres Fachbereichs mit den Ehrenamtlichen sowie mit den betrieblichen Interessenvertretungen in allen Teilbranchen des Handels zu befördern. Und gerade hier liegt das größte Manko unserer bisherigen Arbeit. Die Wahlen der BFBL vor vier Jahren und der mehr als peinliche Auftritt des BFB auf dem letzten Gewerkschaftskongress brachten die Spannungen innerhalb des Fachbereichs und innerhalb der ehrenamtlichen Gremien sehr deutlich an die Oberfläche. Wenn man zudem die Linien des Konfliktes analysiert, so kann man feststellen, dass der Konflikt auch die Spannungen zwischen der Bundesfachbereichsleitung und betrieblichen Interessensvertretungen widerspiegelt. Es ist in den letzten vier Jahren nicht gelungen, diesen Auftritt zu bearbeiten, daraus die notwendigen Konsequenzen zu ziehen und eine gemeinsame Arbeitsebene zu finden. Natürlich wäre es falsch, wenn hier versucht würde, eine einzelne Verantwortliche dafür zu benennen. Dennoch muss festgestellt werden, dass gerade die Bundesfachbereichsleitung diesen Konflikt nicht aufgearbeitet hat. Hier besteht dringender Handlungsbedarf, denn eines ist klar: wer Veränderungen für die Beschäftigten des Handels will, wer sich das Ziel der guten und gesunden Arbeit auf die Fahne schreibt, kann dies nicht alleine erreichen. Eine erfolgreiche Strategie braucht unsere Gewerkschaft ebenso wie betriebliche Interessensvertretung und deren gemeinsame Abstimmung über Ziele und Handlungsschritte.

Deswegen muss uns die Überzeugung leiten, dass Demokratie von der Beteiligung Aller lebt und Alle dabei gleich wichtig sind.

### **Welchen Einfluss muss die BFBL auf die Entwicklung des FB nehmen, was wurde bisher getan, versäumt oder unterlassen?**

Da ich im vorderen Teil bereits viel zu den Ursachen und Gründen für die aus meiner Sicht bestehenden Defizite genannt habe, erlaube ich mir an dieser Stelle, mich auf die positiven Anforderungen und damit auf die Motivation meiner Kandidatur zu konzentrieren:

Ganz oben auf der Agenda der Anforderungen sollte das Bemühen um mehr demokratische Beteiligung stehen. Selten war der Willy Brandt Spruch „Mehr Demokratie wagen“ passender als hier und heute für unseren Fachbereich.

Beginnend bei der politischen Schwerpunktsetzung durch den Bundesfachbereichsvorstand und den Bundesfachgruppenvorständen muss unter Beteiligung aller Bezirke und Landesbezirke und der dortigen ehrenamtlichen wie hauptamtlichen Kolleg\*innen eine offene Debatte um die politische Zielsetzung für die nächsten Jahre begonnen werden. Dabei darf es weder Tabus noch unterschiedliche Meinungswertigkeiten geben. Jeder Diskussionsbeitrag bringt uns im Ringen um politische Themen ebenso weiter wie in der Frage einer erfolgreichen Tarifpolitik. Denn gerade letztere zeigt doch bei allen Problemen um Tarifbindung und Durchsetzungsfähigkeit auch die Erfolge unserer regionalen

Tarifverträge. Dies schließt eine Weiterentwicklung ebenso wenig aus wie das Nachdenken über die Sinnhaftigkeit neuer Wege.

Gerade ein Fachbereich, der unter dem Schlagwort „Jedes Mitglied ist gleich wert“ immer wieder eine Debatte in der Gesamtorganisation um Beitragsgerechtigkeit einfordert, sollte wissen, dass allein das Ignorieren und Unterdrücken von Meinungen und Diskussionen zu schlechten Ergebnissen führen kann. Jede noch so kontrovers in der Sache geführte Diskussion schafft hingegen Verständnis und Unterstützung für den dann verabredeten Weg.

Gerade deswegen besteht aus meiner Sicht die dringende Anforderung an die Bundesfachbereichsleitung, den Fachbereich wieder ins Zentrum der Gesamtorganisation wie auch der betrieblichen Interessensvertretungsgremien zu bringen. Denn wenn wir z.B. die Allgemeinverbindlichkeit unserer Tarifverträge tatsächlich politisch erreichen wollen, braucht es die Unterstützung der Gesamtorganisation für das hierfür notwendige Umdenken seitens des HDE ebenso wie für politische Reformen, die eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung vereinfachen würden.

Und wie oben bereits erwähnt: tarifpolitische Durchsetzungsfähigkeit ist oft nur in Zusammenarbeit mit den GBRen und BRen erreichbar. Gerade dort, wo es in der Zusammenarbeit Konflikt gibt, hat die Bundesfachbereichsleitung gemeinsam mit den Landesfachbereichsleitungen die Aufgabe in den Konflikt reinzugehen und Lösungen zu erarbeiten. Ziel muss es sein, auf allen Ebenen wieder als ernsthafter Gesprächs- und Bündnispartner wahrgenommen zu werden. Dies sollte auf der To-do-Liste der Bundesfachbereichsleitung ganz oben stehen.

**Welche gewerkschafts-, tarif- und sozialpolitisch wie organisations- und personalpolitischen Veränderungen betrachtest du als absolut vordringlich, mittelfristig erreichbar und langfristig orientierungsfähig?**

**Gewerkschaftspolitisch:** Ganz oben steht für mich hier eine radikale Schwerpunkt- und Prioritätensetzung, die Raum für kurzfristige Anforderungen lässt, aber ansonsten verlässlich ist. Dazu braucht es starke ehrenamtliche Gremien auf Bundesebene, die im offenen Dialog mit den Landesbezirken die lang- und mittelfristigen Ziele des Fachbereichs und die sich daraus ergebenden Aufgaben- und Arbeitsschwerpunkte bestimmen.

Steht dabei unser politisches Ziel im Vordergrund, dass Beschäftigte im Handel von ihrer Arbeit gut leben können und das Recht auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben wahrnehmen können, wissen wir, dass wir diesen Anspruch nicht alleine als Fachbereich durchsetzen können. Dies geht nur in der gemeinsamen politischen Arbeit in und mit der Gesamtorganisation. Hier muss der Handel wieder stärker wahrgenommen werden, denn kaum ein anderer Fachbereich bildet alle Spielarten der prekären Beschäftigung so ab wie wir.

Kaum ein anderer Fachbereich zeigt dabei auch die Anforderungen an die Notwendigkeit weitergehender Denkansätze. Ein Beispiel: Der Kampf unserer Gesamtorganisation um die Einführung eines Mindestlohns in den letzten Jahren und um die Erhöhung dieses Satzes jetzt, ist ein richtiger und wichtiger Schritt zur Bekämpfung der Einkommensarmut. Trotzdem ist er nicht ausreichend, wie ein Blick auf die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse in unserer Branche zeigt. Gerade die Zunahme der prekären Teilzeit verdeutlicht die Grenzen des Mindestlohns. Vielleicht

braucht es daneben eine Debatte um das Recht auf ein Mindesteinkommen, damit jede Kollegin und jeder Kollege weiß, dass sie/er von ihrer/seiner Arbeit tatsächlich leben kann.

Deshalb muss der Handel wieder stärker im Fokus der Gesamtorganisation stehen. Wir brauchen eine Aufwertungskampagne nicht nur in der Öffentlichkeit, sondern auch innerhalb von ver.di. Wir müssen unseren Kolleg\*innen aus den anderen Fachbereichen noch stärker aufzeigen, was der Handel z.B. an indirekter Subvention durch Hartz IV-Aufstockungen erhält und was die Beschäftigten jeden Tag leisten, egal, ob es um die Gewichte geht, die bewegt werden oder die Laufwege, Kundenkontakte u.a. Anforderungen. Wir brauchen die Gesamtorganisation nicht nur beim Kampf um den freien Sonntag, sondern gemeinsam in ver.di stehen wir für gute und gesunde Arbeit überall. Und als ver.di machen wir somit gemeinsam deutlich: Unser Kampf gegen prekäre Arbeit und Zukunftsangst ist ein wichtiger Beitrag gegen Rechtspopulismus.

**Tarif-/Sozialpolitisch:** Wir haben Einigkeit darüber, dass wir veränderte Entgeltstrukturen im Handel brauchen. Die Arbeit und die Anforderungen an die tägliche Arbeit haben sich geändert und alle abverlangten Anforderungen müssen sich in der Entlohnung endlich wiederfinden. Hier sind wir auf einen guten Weg, der dazu verhelfen kann eine bessere Tarifbindung zu erreichen und somit bessere Bedingungen für eine AVE zu setzen.

Es braucht noch einen weiteren Schritt. Wir stellen fest, dass die im Handel bestimmenden Arbeitsverhältnisse für viele Beschäftigten kaum ausreichen und dies nicht nur während des Erwerbslebens. Darum sollte unsere Tarifpolitik wieder stärker unter die Frage gestellt werden, welche Möglichkeiten wir zur Verbesserung der Lebenssituation hierdurch schaffen neben der Erhöhung der Stundenentgelte. Ein Denkansatz könnte z.B. sein im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes wieder die betriebliche Altersvorsorge in den Fokus unserer Auseinandersetzung zu holen.

**Organisationspolitisch:** Die Veränderung des Handels, die zunehmende Verbindung von stationärem Handel und Online-Handel verdeutlicht, dass wir nicht nur in die intensive Zusammenarbeit zwischen Großhandel und Einzelhandel eintreten müssen, sondern auch mit den Kolleg\*innen des Fachbereichs 10. Gemeinsam müssen wir Strategien entwickeln, die den Beschäftigten beider Bundesfachbereiche gute und gesunde Arbeitsbedingungen und ausreichende Einkommen bringen. Mit einer abgestimmten Öffentlichkeits- und Tarifpolitik können wir die von Arbeitgeberseite vorangetriebene Konkurrenz der Branchen zu Lasten der Beschäftigten aufhalten.

Zu den wesentlichen organisationspolitischen Anforderungen gehört auch die Jugend- und Nachwuchsarbeit. Bei jedem unserer zu bearbeitenden Themen müssen wir uns fragen, ob es jugendrelevant ist und wie wir es auch zur Nachwuchsgewinnung nutzen können. Dies beinhaltet die Bereitschaft, offen für neue Wege zu sein. Wir müssen prüfen, wie wir die Jugendarbeit an Berufsschulen - als große Sammelstelle der Auszubildenden - gut unterstützen können und müssen uns auch stärker die Kommunikationswege der Jugendlichen aneignen sowie ihre Arbeitsformen zu akzeptieren. Dazu gehört, unsere eigene ehrenamtliche Gremienarbeit darauf zu hinterfragen, ob sie für Jugendliche attraktiv ist, oder wie wir sie weiterentwickeln können.

**Personalpolitisch:** Erst einmal nehme ich wahr, dass viele junge und engagierte Kolleg\*innen im Bundesfachbereich eingestellt wurden und diesen in kurzer Zeit wieder verlassen haben. Dass dies nicht alleine auf die Arbeitsanforderungen des Fachbereiches im Allgemeinen zurückzuführen ist, zeigen die Landesfachbereiche deutlich. Auch hier haben in den letzten Jahren viele junge





Kolleg\*innen begonnen und sich nicht nur schnell eingefunden, sondern sind heute wichtige Träger\*innen unserer regionalen und bezirklichen Gewerkschaftsarbeit.

Deswegen ist es aus meiner Sicht in einem ersten Schritt als Bundesfachbereich wichtig, Bedingungen für eine gute Einarbeitung zu schaffen. Dazu gehören Begleitung, Coaching und eine Personalführung, die beim Einstieg und der Weiterentwicklung helfen und damit den Bundesfachbereich wieder zu einem attraktiven Arbeitsbereich machen. Und dies obwohl mensch bei uns viel und unter schwierigen Bedingungen arbeiten muss im Vergleich zu anderen Bereichen.

Auch hierzu ist es notwendig, die ehrenamtlichen Gremien zu stärken und stärker einzubinden in die Arbeit und die Entscheidungsfindung des Bundesfachbereichs. Denn nur gemeinsam können wir bestimmen, welche Aufgaben zu erledigen und welche zu lassen sind. Darüber hinaus braucht es auch die gemeinsame Diskussion um neue Betreuungsstrukturen, die unter Berücksichtigung der abzusehenden Personalentwicklung bei den Hauptamtlichen die erforderliche politische Arbeit des Fachbereiches ermöglichen.

All diese von mir dargestellten Anforderungen zeigen eines: mehr Beteiligung, mehr „Demokratie wagen“ muss wieder das Markenzeichen unserer Arbeit werden. Die schönsten Pläne bleiben dann in der Schublade, wenn es keine Menschen gibt, die sie umsetzen. Wir wissen, dass wir auf Seiten unserer ehren-, wie hauptamtlichen Kolleg\*innen diese Menschen ebenso haben, wie es viele Gesamtbetriebsrats- und Betriebsratsgremien gibt, die wieder in den Dialog und die Zusammenarbeit mit unserem Bundesfachbereich eintreten wollen. Genau dies zeigen mir die gegenwärtigen Diskussionen rund um meine Kandidatur. Viele erwarten ein deutliches Zeichen, dass wir wieder stärker in die Beteiligungsorientierung einsteigen und mit allen an einem Tisch über die gemeinsamen Schritte diskutieren. Das ist mein Wunsch und meine Motivation, um jetzt als Bundesfachbereichsleiter Handel zu kandidieren.