



ZusammenWachsen ArbeitGestalten

DAS DEMOGRAFIE- UND TARIFPROJEKT

Nr. 2_2012 | Juni



Ausgabe: Handel

Tarifverträge für gesunde Arbeit

Sichere und nachhaltige Perspektiven für alle

Wenn derzeit gut 40 Prozent der Unternehmen im Einzelhandel keine Menschen über 50 beschäftigen, ist das auch Ausdruck einer Personal- und Einstellungspolitik, die Lebenserfahrungen und Kompetenzen von Älteren offensichtlich noch zu wenig schätzt. Gleichzeitig berichten uns viele Jugend- und Auszubildendenvertretungen, dass Azubis trotz guter Leistungen nicht oder nur befristet übernommen werden – in Teilzeit oder als Leiharbeiter/innen. Beides zusammen ist aus meiner Sicht auch Ausdruck einer Kostenstrategie auf dem Rücken von Älteren und Jüngeren. Darüber hinaus ist die Arbeit sowohl im Einzel- als auch im Großhandel meist körperlich und psy-



Kompetente Beratung und Sachkenntnis: Mitarbeiterin im Handel

**STEFANIE
NUTZENBERGER,**
Bundesfachbe-
reichsleiterin
ver.di Handel



chisch anstrengend. Bislang wird zu wenig getan, um etwa mit besseren Arbeitsmitteln und Ergonomie oder durch Stressprävention Entlastung zu schaffen. Auch der Weg zu gesundheitsförderlicher Führung ist oft noch weit.

Sichere und gute Perspektiven für alle

Es gibt noch viel zu tun, um die Berufsperspektiven in der Branche insgesamt zu verbessern, auch wenn in einzelnen Unternehmen schon einiges getan wird. ver.di macht sich dafür stark, dass Beschäftigte lange, gesund und gerne im Handel arbeiten können und die Arbeit in der Branche attraktiver wird. Wir wollen sichere und gute Perspektiven für Auszubildende und Einsteiger/innen, Unterstützungsangebote für berufstätige Eltern und gesunde Arbeitsbedingungen sowie Stressprävention für alle Altersgruppen.

Tarifverträge sichern Zukunft

Ich bin zuversichtlich, dass wir große Schritte nach vorne kommen, wenn wir unsere Tarifverträge weiterentwickeln. Tarifverträge sind nicht nur das Aushängeschild für die Branche, sie schaffen auch gleiche Ausgangsbedingungen für alle. Für diese wichtigen Handlungs-

ERFOLGE

Serviceschuh und Azubi-Übernahme bei REWE

Beschäftigte im Handel sind meist lange auf den Beinen. Gutes Schuhwerk ist dort unverzichtbar. Bei REWE hat daher ein Team aus Betriebsräten, Betriebsärzten und Praktikern aus der Schuhherstellung einen Serviceschuh kreiert und nach eigenen Maßgaben anfertigen lassen. »Die Sohle ist rutschfest und auf den glatten Böden der Märkte gut einsetzbar. Der spezielle innere Aufbau des Schuhs schont Muskeln und Skelett«, sagt Gesamtbetriebsratsvorsitzender Andreas Ratzmann. Inzwischen sind 30.000 Paare an den Füßen.

Ein weiterer Erfolg: Für die



mehr als 4.000 Auszubildenden im REWE-Konzern konnte mit dem Arbeitgeber eine unbefristete Übernahmegarantie in Vollzeit vereinbart werden. Der Clou daran: Die Regelung gilt auch für die Partnermärkte. ■

felder brauchen wir einen tarifpolitischen Rahmen und konkrete, erprobte Praxisansätze, die betrieblich umgesetzt und ausgestaltet werden. Daher kooperiert ver.di intensiv mit dem Projekt ZusammenWachsen – ArbeitGestalten. ■

LÖSUNGSWEGE ■ Image und Attraktivität der Branche stärken

Der Einzelhandelsverband (HDE) setzt sich mit dem demografischen Wandel intensiv auseinander. Heribert Jöris und Ulrich Köster, Geschäftsleitung des HDE, suchen Lösungen

HERIBERT JÖRIS
Geschäftsleitung
des HDE



Welche Herausforderungen verbinden Sie mit der demografischen Entwicklung?

JÖRIS: Zentral ist aus Sicht des HDE die Nachwuchs- und Fachkräftesicherung. Mit derzeit drei Millionen Beschäftigten ist der Einzelhandel einer der bedeutendsten Arbeitgeber und Ausbilder in Deutschland. Aktuell ist der Einzelhandel eine überdurchschnittlich »junge Branche« mit vielen gut ausgebildeten, sozial und kommunikativ kompetenten Beschäftigten. Das könnte in anderen Wirtschaftszweigen »Begehrlichkeiten« wecken – auch darum ist es uns wichtig, das Branchenimage und die Attraktivität des Einzelhandels als Arbeitgeber und Ausbilder für die Zukunft zu stärken.

KÖSTER: Im Hinblick auf die Belegschaft ist eines unserer Ziele, ältere Beschäftigte möglichst lange im Unternehmen zu halten. Nicht das Alter entscheidet über die Leistung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, wichtig sind Gesundheit, Motivation und Fachkenntnis.

Welche Handlungsfelder gewinnen an Bedeutung?

JÖRIS: Wir wollen die überdurchschnittliche Ausbildungsquote halten und die

Qualität der Ausbildung weiter steigern. In seinen beschäftigungs- und personalpolitischen Leitsätzen formuliert der HDE das Ziel, zwei Drittel aller Azubis im Einzelhandel zu übernehmen. Wir lehnen Dumpinglöhne ab und setzen uns für noch mehr Frauen in Führungspositionen ein; schon jetzt liegt der Frauenanteil in den verschiedenen Führungsebenen im Einzelhandel über dem Durchschnitt. Auch deswegen messen wir der Gestaltung der Arbeitszeit hohe Bedeutung bei. Noch höhere Priorität werden in Zukunft gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen besitzen; unsere Angestellten sollen gesund und motiviert bis zum Rentenalter arbeiten können.

ULRICH KÖSTER,
Arbeitsdirektor
Galeria Kaufhof
AG, Vorsitzender
des tarifpolitischen
Ausschusses im
HDE



Welche Funktion kann die Tarifpolitik im Einzelhandel spielen?

KÖSTER: Tarifverträge sind für uns im demografischen Wandel wichtige Gestaltungsinstrumente. Sie setzen einen verlässlichen Rahmen und prägen das Branchenimage. Auch deswegen setzt sich der HDE dafür ein, dass mehr Einzelhandelsunternehmen tarifgebunden sind.

**GERHARD
HANDKE,**
Hauptgeschäftsführer des
Bundesverbands
Großhandel,
Außenhandel,
Dienstleistungen (BGA)



Die demografische Entwicklung wird auch im Großhandel die Nachwuchsgewinnung erschweren und den Wettbewerb um Fachkräfte verschärfen. Der wachsende Anteil älterer Beschäftigter wird die Anforderungen an die Ge-



staltung der Arbeitsplätze verändern. Die demografischen Veränderungen erfordern von Unternehmen, Sozialpartnern und Politik neues Denken ohne Scheuklappen. Entscheidend wird sein, die Mitarbeiter länger in Arbeit zu halten und nicht genutzte Potenziale zu heben. Stichworte sind etwa die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, eine verbesserte Ausbildungsfähigkeit junger Menschen und die Mitarbeiterqualifizierung. Auch die Fachkräftegewinnung im Ausland wird an Bedeutung gewinnen.

Zur Bewältigung dieser Prozesse sind in erster Linie die Unternehmen selbst gefordert. Politik und Tarifparteien können aber gleichermaßen einen Rahmen setzen, um die Betriebe zu unterstützen, beispielsweise bei der Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Zudem können sie helfen, das Problembewusstsein der Unternehmer zu stärken.

Leitung

Gesellschaft für Gute Arbeit mbH, Schwanthalerstr. 73, 80336 München
Email: info@gesellschaft-fuer-gute-arbeit.de
Mehr Informationen unter: www.zusammenwachsen-arbeitgestalten.de

Impressum

V.i.S.d.P.: Tatjana Fuchs (Gesellschaft für Gute Arbeit mbH), Text: transit pro media, Bettina Erdmann;
Gestaltung: bleifrei Texte + Grafik/Claudia Sikora; Fotos: Werner Bachmeier (Titel), H. Nehrlich, REWE

Gefördert durch



ausgezeichnete Beschäftigten
des Deutschen Bundesstaats

Im Rahmen der Initiative



Fachlich begleitet durch



Bundesagentur für Arbeit
und Arbeitsmarktwirtschaft

Projekträger



Übersicht für einen
Arbeitsmarkt

