

Das Beispiel der Baumarktkette OBI – Deutsche Realität im Jahr der Mitbestimmung

Seit Jahren schwelen bei OBI, dem Marktführer unter den Baumärkten, der sich mehrheitlich im Besitz der Tengelmanngruppe von Karl-Erivan Haub befindet, Konflikte. Der Arbeitgeber missachtet Mitbestimmungsrechte, unter anderem bei der Einführung von Überwachungstechnik und Prämiensystemen, und verweigert die Tarifbindung. Die Belegschaften einiger Märkte und ihre Betriebsräte ließen sich das immer weniger gefallen. OBI betreibt in Deutschland in seiner größten Gesellschaft, der OBI Deutschland GmbH & Co. KG, rund 175 Märkte, daneben noch Märkte in kleineren regionalen Gesellschaften und über Franchise-Nehmer. Im Herbst 2015 spitzte sich die Auseinandersetzung zu. Der Arbeitgeber verkündete, die noch kurz zuvor fest zugesagte Entgelterhöhung, die nach der Erfahrung der Vorjahre entsprechend der Tarifierhöhung im Branchentarifvertrag Einzelhandel gelegen hätte, nicht zahlen zu wollen. Das löste großen Unmut aus.

Ein gelernter Verkäufer etwa im Bundesland NRW verdient bei OBI – je nach Berufserfahrung – zwischen 10,74 und 14,44 Euro in der Stunde. Nach dem Tarifvertrag des Einzelhandels wären es jedoch zwischen 11,90 und 15,15 Euro. Zusammenfassend gilt: Seit OBI im Jahr 2001 aus der flächendeckenden Tarifbindung¹ ausgestiegen ist, verdienen die Beschäftigten zwischen 10 und teilweise sogar 14,5 Prozent weniger Lohn, als es der Tarifvertrag vorsieht.

Das lassen sich die Beschäftigten nicht mehr gefallen: Seit Herbst 2015 werden verstärkt neue Mitglieder für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) geworben. Zudem wird intensiv daran gearbeitet, dort Betriebsräte zu wählen, wo es bisher keine gab. In 78 der rund 175 Märkte der OBI Deutschland GmbH & Co. KG existieren bisher Betriebsräte, es gibt den Gesamtbetriebsrat der OBI Deutschland GmbH & Co.KG sowie einen Konzernbetriebsrat (KBR). Besonders aktive Belegschaften bekunden über vielfältige Aktionen – aktive Mittagspausen vor dem Markt, Flugblattaktionen, ver.di T-Shirt-Tragen während der Arbeit - öffentlich die Forderung nach einem Tarifvertrag und bauen damit Druck auf.

Das Vorgehen wurde als Projekt konzipiert und der Konzernbetriebsrat bewarb sich damit unter dem Titel „Verteidigung der Mitbestimmung und der Rechte und Interessen der Beschäftigten“ um den Deutschen Betriebsrätepreis 2016.

¹ Nur in einzelnen Märkten existierte nach 2003 die Tarifbindung aufgrund der heftigen Gegenwehr der Beschäftigten weiter.

In der Projektbeschreibung heißt es: „Konzernbetriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Betriebsräte kämpfen für die Wahrung ihrer Mitbestimmungsrechte, verteidigen die Interessen der Beschäftigten und unterstützen den Kampf für einen Tarifvertrag - gegen einen Arbeitgeber, der alles daran setzt, seine Alleinentscheidungsgewalt im Unternehmen zu behaupten. Ziele sind Verteidigung der Mitbestimmungsrechte und tarifvertragliche Regelung der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen. Die Betriebsräte gingen dabei mit allen Mitteln vor, die Ihnen Verfügung stehen und initiierten darüber hinaus vielfältige Aktivitäten, um die Beschäftigten zu aktivieren und dazu zu bringen, für ihre Interessen zu kämpfen. Genutzt wird dabei auch die Auszeichnung von OBI als "TOP-Arbeitgeber"², ohne dass die Beschäftigten dazu befragt wurden.“

Erreicht wurde bisher, dass die Betriebsräte in höherem Maße Verantwortung übernehmen, mehr Betriebsräte gebildet wurden – vier seit Herbst 2015 - und sich auch deutlich mehr Beschäftigte stärker engagieren.

Allerdings verschärft sich die Konfliktlage zwischen Arbeitgeber, Betriebsräten und Beschäftigten weiter. Der Arbeitgeber lehnt einen Tarifvertrag grundsätzlich ab. Stattdessen setzte er auf ein Prämienmodell als Einstieg in ein Entgeltsystem, das er alleine gestalten und entscheiden will. Von den Betriebsräten verlangte er, ohne Diskussion dem Prämiensystem zuzustimmen, sonst gebe es gar nichts. Genau so ist offenbar auch die Einführung des künftigen Entgeltsystems gedacht.

Diese Haltung erleben die Betriebsräte auch bei anderen Themen. Immer wieder werden Mitbestimmungsrechte bei der Einführung neuer Technologien, von Software oder Arbeitsverfahren ignoriert und Betriebsräte unter Druck gesetzt. Die Neubildung von Betriebsräten wird durch systematische Bearbeitung der daran interessierten Beschäftigten in letzter Zeit zunehmend erschwert. Auf das Vorgehen des Arbeitgebers reagierten etliche Betriebsräte verstärkt konsequent mit rechtlichen Schritten.

Intensiv bearbeitet wurden von den Betriebsräten die Themen Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses (ASA) auf Unternehmensebene, Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte bei der Betrieblichen Aus- und Weiterbildung, im Rahmen mehrerer Datenschutzprojekte zudem die Durchsetzung der Mitbestimmung u.a. bei: Einführung Elektronischer Personalakten, Einführung Outlook Mailsystem, Datenschutz im Warenwirtschaftssystem, Überwachung/Scannen der Mitarbeiter-PC (auch Betriebsrats-PC), Einführung neuer Personaleinsatzplanungssoftware, Kameraüberwachung. Einigungsstellen wurden durchgesetzt zu den Themen Torex

² Das Top Employers Institute erklärte OBI 2016 erneut zu einem der „Top Arbeitgeber“ in Deutschland.

[PEP], Prämie (Düsseldorf), berufliche Weiterbildung (KBR), Softwareprogramm Basis³ (WWS, KBR), diverse zum Thema Arbeitszeit örtlich, zudem zu Visapix (Kamera-Nutzung), Zensur des Intranet-Auftritts des Gesamtbetriebsrats sowie zum Thema Beratungscoupons.

Den bisherigen Höhepunkt erreichte der Konflikt am 23. Juni 2016. Der Arbeitgeber informierte völlig überraschend, dass schon zum 1. Juli 2016 der Markt Sömmerda (Thüringen) an einen Franchise-Nehmer verkauft sei und der Markt Augsburg geschlossen werde (Die 52 Beschäftigten haben ihre Kündigung erhalten. Mittlerweile heißt es, die Schließung solle bis Ende November 2016 geschehen). Auf diese Weise entledigte sich OBI des Konzern- und Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Bernhard Groening aus Sömmerda sowie der stellvertretenden Gesamtbetriebsratsvorsitzenden.

Dafür setzte OBI offensichtlich erhebliche Geldmittel ein. Der „Käufer“ des Marktes Sömmerda, eine eigens kurz zuvor gegründete team Baumarkt GmbH, stellte der OBI GmbH & Co. Deutschland KG trotz Übernahme des gesamten Inventars und Warenbestandes für den „Kauf“ noch eine Million Euro in Rechnung (der Beleg darüber liegt der Pressemappe bei). Zusätzlich belaufen sich die Abfindungen für die gekündigten Augsburger Beschäftigten in der Summe auf rund zwei Millionen Euro.

Dem Gesamtbetriebsrat wurde seitens OBIs recht unverblümt mitgeteilt, dass die Arbeitgeberin wegen der vielfältigen Auseinandersetzungen eine grundsätzliche Änderung des Umgangs mit dem Gesamtbetriebsrat und eine drastische Verkleinerung des Gremiums anstrebe.

ver.di und die aktiven Betriebsräte werten dieses unglaubliche Vorgehen als beispielhaften massiven Einschüchterungsversuch und versuchen mit aller Kraft, dagegen zu halten. Die Verteidigung der Mitbestimmung und der Interessen der Beschäftigten wird verstärkt fortgesetzt. Herr Haub als der oberste Entscheider wurde auf den verschiedensten Wegen – Unterschriftenaktion unter den OBI-Beschäftigten, öffentliche Aufrufe, per Kundenpostkarten-Aktion und in Veranstaltungen und Protestaktionen – aufgefordert, dieses Vorgehen gegen Betriebsräte und Beschäftigte zu stoppen.

Inzwischen wurden ein neuer Gesamtbetriebsratsvorsitzender und auch ein neuer Konzernbetriebsratsvorsitzender gewählt.

Siehe auch: <http://obi-verdi.blogspot.de/>

Mittlerweile ist OBI als schlechter Arbeitgeber im Rahmen einer Initiative von arbeitsunrecht nominiert: <https://arbeitsunrecht.de/schwarzer-freitag-was-sind-deutsche-horror-jobs/>