

EINZELHANDEL

Das System Lidl



Super-Lidl auf Eroberungsflug: Mehr als 6000 Filialen bieten in 18 europäischen Ländern ihre Waren "immer am billigsten" an.

Seit Jahren prangert die Gewerkschaft Verdi die Arbeitsbedingungen bei der Billig-Kette Lidl in Deutschland an. Jetzt sah sich der Konzern erstmals zu einer Reaktion gezwungen.

"In Zukunft wird sich Lidl der Öffentlichkeit nicht mehr ohne Weiteres entziehen können", sagt Werner Wild, stellvertretender Vorsitzender von Verdi Baden-Württemberg. Seit Jahren ist seine Gewerkschaft bemüht, die meist katastrophalen Arbeitsbedingungen bei Billig-Discountern in Deutschland publik zu machen. Den ersten Platz nimmt dabei die Firma Lidl ein. An drastischen Beispielen über die Praktiken des Unternehmens mangelt es nicht. Doch die Geschäftsführer der Schwarz-Gruppe, zu der Lidl gehört, saßen bislang jede Kritik einfach aus.

Das hat sich seit vergangener Woche scheinbar geändert. Nach der Veröffentlichung des "Schwarzbuch Lidl" am vergangenen Freitag, in dem die Verdi-Recherchen der vergangenen Jahre gesammelt sind, und vor allem nach dem großen Medien-echo, sah man sich am Firmensitz im baden-württembergischen Neckarsulm schließlich doch zu einer Reaktion gezwungen. "Wir empfinden dies als ausgesprochene Diskriminierung und als Diffamierungskampagne", schreibt das Unternehmen in einer Pressemitteilung. Mit 20.000 Arbeitsplätzen, die man hierzulande in den letzten drei Jahren geschaffen habe, sei man "die Nummer eins" in der Republik. Dies erreiche man nur mit zufriedenen und motivierten Mitarbeitern.

Die Zeugnisse der Angestellten vermitteln einen anderen Eindruck. Arbeitszeiten von bis zu zwölf Stunden und mehr am Tag, oftmals ohne Mittagspause, seien keine Seltenheit. Unbezahlte Überstunden werden als "freiwillige Vor- und Nacharbeiten" deklariert. So beginnt die Frühlingschicht für viele bereits um sechs Uhr – bezahlt wird erst

ab acht. Taschenkontrollen sind an der Tagesordnung, und auch Videoüberwachung sowie die Durchsuchung von Spinden und Privatautos der MitarbeiterInnen gehören bei Lidl zum Alltag.

Lidl-Luxemburg - alles OK?

André Sowa, Zentralsekretär beim Syndikat Handel der OGB-L, kamen noch keine Beschwerden von Lidl-Beschäftigten in Luxemburg zu Ohren. "Das soll aber nicht heißen, dass alles in Ordnung wäre. Ich glaube schon, dass man hier in Luxemburg auf die gleichen Probleme stoßen kann wie in Deutschland." Dies treffe vermutlich vor allem für Discounter wie Aldi, Lidl oder Schlecker zu. Die Situation in den großen Supermärkten in Luxemburg ist jedoch laut Sowa mit der bei solchen Discountern nicht vergleichbar. Zwar seien auch dort die Bedingungen nicht sehr gut. Ketten wie etwa Cactus seien aber immerhin mit Kollektivverträgen ausgestattet, die auch eingehalten würden.

Klaus Gehrig, der seit März die Geschäfte der Schwarz-Gruppe führt, entschuldigte sich in der ZDF-Sendung "frontal 21" mit Blick auf die Bundesrepublik lediglich für "Einzelfälle". Und Kontrollen, so die Unternehmensleitung weiter, "werden von allen Handelsunternehmen praktiziert". Agnes Schreieder, Gewerkschaftssekretärin bei Verdi in Berlin, spricht dagegen vom "System Lidl". "Es ist darauf aufgebaut, bei den Angestellten gezielt Angst zu schüren. Durch gnadenlose Arbeitshetze werden Leute zu Leistungen und zu einem Verhalten gebracht, die Lidl den Vorteil bringen, dass sie über die Ausbeutung dieser Arbeitsleistung ein aggressives

Expansionsstempo vorlegen können. Dieses wird von keinem Unternehmen der Republik eingeholt."

Die Schwarz-Gruppe, benannt nach dem Firmengründer Dieter Schwarz, die europaweit 151.000 Menschen beschäftigt, tritt in 18 europäischen Ländern auf. Von 1990 bis heute hat sich der Jahresgesamtumsatz des Unternehmens von 2,6 auf 36 Milliarden Euro erhöht. Neben den SB-Warenhäusern Kaufland und Handelshof stellt Lidl den Motor dieser Expansion dar. Allein im vergangenen Jahr eröffnete die Kette 442 neue Läden. Mehr als 6000 Filialen sind über Europa verteilt, 2500 davon in Deutschland. Während die personalstarken Warenlager mit Betriebsräten ausgestattet sind, trifft dies bundesweit auf lediglich sieben Filialen zu. Und darauf fußt maßgeblich die Firmenpolitik.

"Kein anderes Unternehmen in dieser Republik schaltet so gezielt und radikal betriebliche Mitbestimmung aus wie der Konzern Schwarz. Allein die drei Bereiche Lidl, Kaufland, Handelshof und alles was dazu gehört, Immobilien und so weiter, sind in über 600 Unternehmenskonstrukte aufgeschachtelt", sagt Agnes Schreieder. Mit diesem Splitting soll die Gründung von Betriebsräten erschwert werden. Denn eine Lidl-Filiale hat im Schnitt maximal 12 Beschäftigte, so dass ein Betriebsrat ohnehin nur aus einer Person bestehen würde. Auf der Basis des neuen Betriebsverfassungsgesetzes versuchten die Gewerkschafter deshalb vor zwei Jahren in Unna, etwa 120 Filialen an den Betriebsrat des dortigen

Zentrallagers anzuschließen. Kurzerhand trennte der Konzern darauf Filialen und Lager in zwei Firmen mit eigenen Geschäftsführern auf.

Mit solchen Praktiken würde das Unternehmen in Luxemburg scheitern, hier ist sich André Sowa relativ sicher. "Nach der letzten Gesetzgebung glaube ich nicht, dass die damit durchkämen. Wenn es ganz klar ist, dass die Filialen einen wirtschaftlichen Zusammenhang bilden – und das trifft in diesem Fall zu, weil sie alle Lidl heißen – wird in diesen Geschäften eine Wahl für einen Betriebsrat veranstaltet." Problematischer sei eher der hohe Anteil an Grenzgängern, die in den großen Supermärkten arbeiten. Diese stellten etwa bei Auchan auf Kirchberg ungefähr 97 Prozent der Belegschaft. "Die Luxemburger sind traditionell in hohem Maß gewerkschaftlich organisiert. Die meisten Franzosen, die hier arbeiten, waren dagegen noch nie gewerkschaftlich organisiert, und dann ist dieser Schritt im Ausland für sie schwieriger", sagt Sowa.

Mobbing an der Tagesordnung

In Deutschland saßen zudem oftmals bereits vor Beginn von Gründungsver-sammlungen mehrere Lidl-Manager im Veranstaltungsraum. Die organisierungswilligen Angestellten machten auf dem Absatz kehrt. Wenn gewerkschaftliche Aktivitäten einzelner MitarbeiterInnen bekannt werden, ist dies meist der Startschuss für knallhartes Mobbing. Angestellte werden des Diebstahls oder anderer vermeintlicher Verfehlungen beschuldigt und teils stundenlang von mehreren Vertriebsleitern ins "Kreuzverhör" genommen, bis sie schließlich einen Aufhebungsvertrag unterschreiben, was dem Konzern die Kündigung erspart. Das gleiche Schicksal trifft häufig auch

langjährige MitarbeiterInnen, die bei Weiterbeschäftigung in eine höhere Gehaltsgruppe aufsteigen würden.

"Die werfen Leute raus, das können Sie sich gar nicht vorstellen. Schon beim geringsten Anlass", erinnert sich Gabriele Henske-Kunz, bis vor kurzem Personalsachbearbeiterin bei Kaufland in Stuttgart. Sie wurde entlassen, weil sie an einer Betriebsratswahl mitgewirkt hat. "Der Verkaufsleiter hat zu mir gesagt: Wir kriegen Sie raus, verlassen Sie sich darauf! Ich such' so lange, bis Sie hier rausfliegen."

"Unter den Verkaufsleitern, die mehrere Filialen betreuen, findet ein regelrechter Wettbewerb statt: Wieviel Abmahnungen kann ich schreiben, wieviel Leute kann ich feuern? Dann sind die angesehenen", berichtet Marcus Jacobi, unlängst noch Filialleiter bei Lidl. Nun wurde er selbst wegen eines bei der Arbeit zugezogenen Bandscheibenvorfalles am Ende der Probezeit entlassen. Werner Wild bestätigt: "Von den leitenden Angestellten wird erwartet, dass sie mindestens 55 Stunden in der Woche arbeiten, ihnen wird absolute Loyalität abverlangt. Da spüren die ganz schnell: Wer sich nicht an dieses System hält, der ist schneller draußen, als er kucken kann."

Agnes Schreieder weist in diesem Zusammenhang auch auf die hohe Fluktuation unter den Verkaufsleitern hin, die oft "frisch von der Hochschule angeworben werden". Es handle sich um junge Leute, die mit hohem Einstiegsgehalt und Firmenwagen geködert würden. Verdi, so Werner Wild, werde jedenfalls weiter versuchen, gezielt Mitglieder bei Lidl zu organisieren und Betriebsratswahlen einzuleiten, auch wenn Gewerkschaftssekretär Christian Paulowitsch eingestehen muss: "Wir kommen im Moment nicht weiter". Übergeordnetes Ziel sei es laut Schreieder, "mit Lidl eine Regelung darüber zu treffen, dass es filialübergreifende Betriebsräte gibt, weil jede einzelne Filiale ja nur begrenzte Mitbestimmungsrechte hätte".

Außerdem sei man über den Dachverband "Uni" dabei, sich europaweit zu vernetzen. Denn Lidl müsse sich bei seiner Expansion in Europa den verschiedenen Bedingungen anpassen. Und da "beispielsweise in Schweden achtzig Prozent der Handelsbeschäftigten gewerkschaftlich organisiert sind", so Paulowitsch, sei Lidl dort auf die Gewerkschafter zugegangen. Davon, so scheint es, ist Lidl in Deutschland jedoch noch weit entfernt. "Die Kampagne", höhnte das Unternehmen Ende vergangener Woche, sei "Ausdruck für das Dilemma der Gewerkschaft, dass sie bei den wachstumsstarken Discountern unter den Beschäftigten kaum auf Zuspruch stoße".

Thorsten Fuchshuber



Lidl-Werbung im Internet: "Krisensicherer Arbeitsplatz mit super Aufstiegschancen und Entwicklungsmöglichkeiten - dazu ein Gehalt, das stimmt".

Thorsten Fuchshuber ist freier Autor und lebt in Stuttgart.