

SCHWARZBUCH MARKT



ver.di

Menschen handeln für bessere Arbeitsbedingungen • Lidl-Zeitung des ver.di-Fachbereichs Handel • Nr. 01

SOLIDARITÄT

Was geht mich denn Lidl an?

Bis vor kurzem hatte die Lidl-Geschäftsführung ein relativ leichtes Spiel und konnte trotzdem Betriebsratswahlen nicht völlig verhindern. ver.di will jetzt die »Spielregeln« ändern und ein Netzwerk der Solidarität schaffen. Wichtig dabei sind Patenschaften, um deutlich zu machen, dass Repressalien gegen kritische Beschäftigte schnell öffentlich gemacht werden.

Aufgegriffen haben diese Idee bisher u.a. der Vertrauensleutkörper der IG Metall von Thyssen-Krupp in Duisburg und die fünf Schlecker-Betriebsräte in Berlin, die regelmäßig Filialen von Lidl besuchen wollen. Ihre Bereitschaft haben auch schon mehrere Künstler und Wissenschaftler erklärt.

Geheimnisvoller Handelsriese wurde entzaubert / ver.di-Kampagne: Mitmachen erwünscht!

Viele reden schon davon: Die Gewerkschaft ver.di attackiert die milliardenschwere Handelsgruppe des deutschen Unternehmers Dieter Schwarz und beleuchtet skandalöse Arbeitsbedingungen bei Lidl und Kauf-

es auch in Frankreich, den Niederlanden, Spanien, Finnland und anderen europäischen Ländern.

Das Prinzip »Billig auf Kosten der Beschäftigten« ist in Verruf geraten. Der geheimnisvolle Handelsriese, der nach wie vor auf unbezahlte Arbeitszeit und Einschüchterung setzt, wurde ein Stück weit entzaubert. Zur Debatte stehen auch die Verhältnisse bei Aldi, Norma, Schlecker und anderen Discountern. »Wir konzentrieren uns jetzt erst einmal auf Lidl, wollen aber auch die anderen Billiganbieter in die Pflicht nehmen«, lautet das Credo der gewerkschaftlichen Task Force um die 37-jährige ver.di-Frau Agnes Schrieder.

Der Plan ist plausibel, klingt bestechend einfach, erfordert aber großes Engagement und sehr viel interne und externe Hilfe: Weitere Aufklärung vor Ort über Missstände bei Lidl; Filialbesuche und regelmäßiger

Kontakt zu den meist weiblichen Beschäftigten; Patenschaften von ehrenamtlichen Aktiven und Prominenten für Belegschaften, die Betriebsräte wählen wollen. Schon jetzt steht das Unternehmen unter Beobachtung. Das weiß man auch in der Neckarsulmer Zentrale.

Zur Lidl-Kampagne von ver.di gehört es, soziale Netzwerke in Städten und Kommunen zu knüpfen: Egal,

können mit dafür sorgen, dass Lidl nicht länger eine fast flächendeckend betriebsrats- und demokratiefreie Zone bleibt. Spätestens an dieser Stelle stellt sich für viele die Frage »Was geht mich denn Lidl an?« Darauf gibt es viele Antworten. Hier ist eine: Ja, es geht jetzt in erster Linie um Lidl und die Discounter. Aber ver.di greift damit gleichzeitig eine wirtschaftsliberale Logik an, die darauf abzielt, dass unter dem Motto »Billig und immer billiger« die Sozialstandards im Handel und vielen anderen Branchen weiter abgebaut und völlig zerschlagen werden.

Und wir setzen der wachsenden sozialen Kälte in dieser Gesellschaft praktische Solidarität entgegen. Unser Slogan ist »Menschen handeln«. Mitmachen dringend erwünscht! AHA

AUS DEM ALLTAG BEI LIDL

»Uns wurde gesagt, wir dürften uns gegenüber Journalisten zum Schwarz-Buch äußern, sollten uns das aber gründlich überlegen«

land. Das geschieht in einer Weise, die für öffentliches Aufsehen und hektische Nervosität bei den Konzernlenkern sorgt.

Wie eine mediale Bombe sei das »Schwarz-Buch Lidl« mit entlarvenden Zeugnisaussagen aus dem Innenleben des Konsumgiganten (40 Mrd. Jahresumsatz in Europa) eingeschlagen, meinen viele hiesige Kommentatoren. Kritische Schlagzeilen und Berichte zur Schwarz-Gruppe gibt



ob die Stadtverordnete, der Pfarrer, die Gewerkschafterin, das Mitglied der Erwerbsloseninitiative oder eben Eva-Normal-Verbraucherin – sie alle

Schutz gegen Angst

Patenschaften für Filialbeschäftigte

Warum gerade Lidl? Was menschenunwürdige Arbeitsbedingungen angeht, liegt Lidl unter den deutschen Discountern knapp an der Spitze einer negativen Hitliste. Bei rund 2.600 Filialen gibt es bisher nur in acht (!) Märkten Betriebsräte. Viele Versuche, Interessensvertretungen zu wählen, sind von Verkaufsleitern durch offene Einschüchterung und versteckte Drohungen im Keim erstickt worden. In der großen Mehrheit der Läden – nicht in allen – herrscht Angst. Wer als Filialleiter oder Verkäuferin dem sehr hohen Leistungsdruck nicht oder nicht immer stand hält und wer sich als unbequem erweist, der läuft schnell Gefahr, aussortiert zu werden.

Deshalb sind Betriebsräte wichtig. Sie haben das gesetzlich abgesicherte Recht, für menschlichere Arbeitsbedingungen zu sorgen. Ihre Aufgabe ist es, in personellen und sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen. Und sie haben die Pflicht, für die Einhaltung von Tarifen und Schutzgesetzen zu sorgen. Betriebsräte können mit vernünftigen Arbeitszeitregelungen dafür sorgen, dass ständige Pausenunterbrechungen und unbezahlte Mehrarbeit nicht länger zum Lidl-Alltag gehören. Das gilt z.B. auch für völlig überzogene Leistungsanforderungen und willkürliche Personalkontrollen.

Der Konzern scheut die Öffentlichkeit, weil das gewünschte gute Image und die zum Teil brutale betriebliche Wirklichkeit in Filialen, Lager und Verwaltung weit auseinander klaffen. Öffentlich geäußerte Kritik kann verändern: Inzwischen wird die Arbeitszeit bei Lidl genauer erfasst – allerdings gehören Stunden- und Minutenklau sowie Personalmangel und Arbeitshetze weiter zum System. Damit echte Verbesserungen erreicht werden und der Konzern sich nicht auf Zugeständnisse mit schnell-



EDITORIAL

lem Verfallsdatum beschränkt, sind öffentliche Beobachtung und interne Mitbestimmung durch Betriebsräte gefragt.

Patenschaften für Beschäftigte können helfen, die Angst vor Sanktionen gegen betriebsratswillige Kolleginnen und Kollegen zu durchbrechen. Je mehr Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens – Künstler, Wissenschaftler, Kommunalpolitiker sowie Betriebs- und Personalräte aus anderen Unternehmen – sich dazu bereit finden, desto größer wird der öffentliche Schutzfaktor. Gemeinsam mit ihnen will ver.di dafür werben und streiten, dass »billig« nicht länger mit »menschenfeindlich« übersetzt werden muss. AGNES SCHRIEDER



ECHO

Lidl lässt Mitarbeiter leiden

tagesschau.de, 10. Dezember 2004

Ein Buch wie eine Dynamitstange

Manager-Magazin, 10. Dezember 2004

Aufruf zum Kassenkampf

Die Zeit, 3. Februar 2005

Starke Resonanz

Das »Schwarz-Buch Lidl« und die ver.di-Kampagne sorgen weiter für Aufsehen. Presseberichte und TV-Sendungen haben in gedruckter Form schon fast den Umfang eines Telefonbuchs. Noch immer melden sich sehr viele Beschäftigte und schildern ihre negativen Erfahrungen. Von Ende Dezember bis Mitte März haben über 60.000 Interessierte den Weblog Lidl von ver.di im Internet besucht.

www.verdi-blog.de/lidl

IM FOKUS

Mit Courage zum Betriebsrat

Bei Lidl in Langen/Bremerhaven gibt es seit Dezember eine Interessensvertretung

Fast drei Monate nach Veröffentlichung des Schwarz-Buch Lidl erreichte ver.di am 1. März ein Brief aus Baden-Württemberg, der es in sich hat: Acht Beschäftigte beschreiben darin, wie »ihre« Filiale wenige Tage zuvor überfallartig von Lidl-Revisoren aufgesucht worden war. Es folgten Verhöre wegen angeblichen Pfanddiebstahls, die sich über den ganzen Tag hinzogen. Obwohl alle Betroffenen ihre Unschuld beteuerten, »warfen sie dann am Ende doch vier von uns hinaus«, heißt es in dem Brief. Bis zu jenem Tag war die Lidl-Welt für diese Beschäftigten in Ordnung. Zum Schwarz-Buch schreiben sie: »Damals haben wir alle die »Geschichten« und »Schauermärchen« erfunden gehalten, da wir alle harmonisch und mit viel Spaß in der Filiale arbeiteten. Heute wissen wir alle, unsere Kunden und unsere Familien und Freunde, dass die »Geschichten« und »Schauermärchen«, von denen im Schwarz-Buch die Rede ist, der Wahrheit entsprechen.« Unmittelbar nach Bekanntwerden dieses Falls hat sich ver.di eingeschaltet, leistet rechtlichen und politischen Beistand.

Ehemalige Lidl-Verkaufsleiter berichten, dass das Unternehmen nach Anweisung »von oben« im letzten Jahr die Praxis aufgegeben hätte, unbequeme Beschäftigte unter großem Druck zu Aufhebungsverträgen bzw. Eigenkündigungen zu drängen. Daran hält sich das Management aber offenbar nicht überall, wie der Fall von Sabine D. (Name geändert) in einem südlichen Bundesland zeigt. Sie ließ sich im Dezember keinen Diebstahl unterjubeln, verweigerte die Unterschrift und ging vor Gericht. Ihr Anwalt macht dort geltend, dass Lidl »durch die Konstruktion verhaltensbedingter Kündigungsgründe, insbesondere dem Vorwurf des Diebstahls von Pfand- bzw. Kassengeldern, den Abbau von langfristig beschäftigtem und besser entlohntem Personal« betreibt. Diese Tatsache habe auch ver.di im Schwarz-Buch bestätigt.

»Heidi am Kreuzweg« heißt ein Theaterstück, das im Februar im Berliner Theater »Zerbrochene Fenster« Uraufführung hatte. Die Menschen dieses Stückes setzen sich auf ihrer Suche nach Geborgenheit und Sinngebung mit den Gesetzen und Liebesversprechungen der Thora, des Evangeliums und des Korans auseinander. Eingeflossen in die Dramaturgie sind auch Informationen aus dem Schwarz-Buch Lidl.



Echt standfest

Die Langener Beschäftigten haben sich auch in Einzelgesprächen mit Vorgesetzten nicht umstimmen lassen: Kurz vor Jahreswende 2004/2005 wurde dort der bundesweit achte Lidl-Filialbetriebsrat gewählt.

VOR ORT

Interview mit Betriebsobfrau Katrin Luchterhand und ihrer Stellvertreterin Gabriele Brückner.

Sie haben am 23. Dezember 2004 in der Lidl-Filiale Langen bei Bremerhaven einen Betriebsrat gewählt. Wie kam es dazu?

GABRIELE BRÜCKNER: Es gab schon länger die Überlegung, wie wir einen Betriebsrat auf die Beine stellen können, weil auch in unserer Filiale zu wenig Personal zu viel Arbeit hat, weil es Probleme mit Arbeitszeiten, Eingruppierungen, Druck durch Vorgesetzte und auch mit unberechtigten Diebstahlvorwürfen gibt.

Wichtig war uns, möglichst alle für die Betriebsratswahl zu gewinnen.

KATRIN LUCHTERHAND: Der Auslöser war ein Diebstahlvorwurf gegen eine Kollegin. Für uns war dieser Vorfall der Anstoß, uns mit ver.di in Verbindung zu setzen. Neun Mitarbeiterinnen haben sich dann mit dem Kollegen Grabowski von ver.di Bremerhaven außerhalb der Dienstzeit heimlich getroffen und über Betriebsratswahlen informieren lassen.

Haben denn alle Kolleginnen aus der Filiale bei der Wahl mitgemacht?

KATRIN LUCHTERHAND: Eine Kollegin war nicht dabei, und der Filialleiter hat auch nicht mitgewählt.

Wie haben sich die Vorgesetzten verhalten, nachdem der Wahltermin offiziell angesetzt war?

KATRIN LUCHTERHAND: Sie haben in Einzelgesprächen mit allen versucht, uns von der Betriebsratswahl abzubringen. Doch wir haben uns nicht umstimmen lassen. Unmittelbar nach der Wahl hat uns der Bezirksleiter gemieden. Inzwischen hat sich das Klima wieder verändert: jetzt sind sie schon zu freundlich.

GABRIELE BRÜCKNER: Ich bin schon seit einiger Zeit krank geschrieben, die Kollegin Katrin Luchterhand war zwischenzeitlich ebenfalls krank – und nach ihrer Rückkehr waren die übrigen Kolleginnen ziemlich unsicher. Im Moment traut sich niemand so richtig, Verbesserungsvorschläge vorzubringen.

Überstunden aufgeschrieben und bezahlt werden. Wobei sich in diesem Bereich nach der Veröffentlichung des Schwarz-Buches am meisten getan hat.

GABRIELE BRÜCKNER: Außerdem müssen seit langem beschäftigte Ungelernte besser bezahlt werden. Es ist ungerecht, dass Kolleginnen nach Jahren noch mit 7 Euro Stundenlohn abgespel werden. Ebenso halten wir es für ein Unding, dass wir einerseits die Zwei-plus-Eins Regelung haben, also die Vorgabe, eine weitere Kasse zu öffnen, sobald sich ein dritter Kunde an die Kasse anstellt, andererseits aber meistens nur zu zweit oder zu dritt in der Filiale sind. Das passt nicht zusammen.

Wie schätzen Sie die Perspektiven des Betriebsrates ein?

KATRIN LUCH-

TERHAND: Das ist ein neues Feld, in das ich mich zunächst einarbeiten muss. Mit dem Betriebsrat haben wir aber jetzt die Möglichkeit, bei Lidl für die Kollegen etwas zu bewegen.

GABRIELE BRÜCKNER: Ich denke auch, dass wir einiges erreichen können, wenn wir unsere Ziele energisch verfolgen.

AUS DEM ALLTAG BEI LIDL

»Es kam auf den Verkaufsleiter an. Wir hatten welche, wo es ertraglich war, aber die hat Lidl leider nicht lange behalten«

Um welche Probleme wollen Sie sich in nächster Zeit vor allem kümmern?

KATRIN LUCHTERHAND: Ganz wichtig ist uns, bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen, und keine willkürlichen Kündigungen mehr zu erleben. Außerdem müssen die Arbeitszeiten eingehalten, Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleistet sein,

Trendsetter in Bayern

Mit Betriebsräten hat sich viel verbessert

Anonyme Testkäufe, schnelle Abmahnungen, jede Menge unbezahlter Überstunden? In zwei bayerischen Lidl-Filialen gehört all dies der Vergangenheit an. Dort haben die im Frühjahr 2004 gewählten Betriebsräte – unterstützt von ver.di – schon enorm viel erreicht.

Die sonst bei Lidl üblichen Leistungsvorgaben an den Kassen von 40 bis 45 Artikel-Scans pro Minute gibt es nicht mehr und die Personalsituation wurde durch Neueinstellungen verbessert. Für die Sauberhaltung von Parkplatz und Fenstern sind nicht mehr die Verkäuferinnen verantwortlich, es wurde zusätzliches Personal einge-

stellt. Auch an einem weiteren, bisher sehr kritischen Punkt gibt es erhebliche Fortschritte: Im Gegensatz zu früher werden alle Arbeitszeiten exakt erfasst und bezahlt. Die Praxis, dass an manchen Tagen mehr als zehn Stunden gearbeitet werden müssen, was nach Arbeitszeitgesetz nicht zulässig ist und deshalb nicht aufgeschrieben wurde, ist inzwischen abgestellt worden.

Erheblich verändert hat sich nach Angaben von ver.di in Bayern auch das Betriebsklima. Durch die Mitbestimmung des Betriebsrates sind die Beschäftigten besser geschützt gegen möglichen Druck und Willkür (Abmahnungen, Kündigungen etc.) durch die vorgesetzten Verkaufsleiter. **AHA**



KARIKATUR: KLAUS STUTTMANN

Bei Schlecker ist es gelungen

Gewerkschaftskampagne zwang Drogeriekönig zum Einlenken

Dass eine Gewerkschaft es schaffen kann, selbst gegen härtesten Widerstand in einem Discount-Unter-

nachdem sie in einer Kampagne mit Schwerpunkt Baden-Württemberg Missstände sowie Tarifbetrug durch das Ehepaar Anton und Christa Schlecker öffentlich bekannt gemacht hatte.

Als der Druck immer größer wurde und auch die Umsatzzahlen in bestimmten Regionen zurückgingen, lenkte der Drogerie-König ein. Schließlich wurde mit der Gewerkschaft auch ein Tarifvertrag abgeschlossen, der Betriebsratswahlen nach Regionen und nicht pro Filiale festlegte. Mittlerweile sind knapp

90 Betriebsräte für etwa 3.000 Läden zuständig. Konflikte entstehen oft bei Stundenkürzungen und ungünstigen Arbeitseinteilungen für die in Teilzeit beschäftigten Verkäuferinnen. Wo es Betriebsräte gibt, kann erfolgreich gegengesteuert werden. Der Gesamtbetriebsrat und ver.di haben sich für die nächste Zukunft viel vorgenommen: Noch gibt es für rund 8.000 Schlecker-Filialen keine Interessensvertretung, weil es dem Management immer wieder gelungen ist, Ansätze zu Wahlen zunichte zu machen. Das soll sich ändern. **AHA**

AUS DEM ALLTAG BEI LIDL

»Zu Testkäufen werden zum Teil auch Kollegen aus der eigenen Filiale herangezogen, die einen ans Messer liefern müssen«

nehmen Betriebsräte durchzusetzen, zeigt das Beispiel Schlecker. Vor ziemlich genau zehn Jahren gelang dies der Gewerkschaft HBV (jetzt ver.di),

IMPRESSUM

Herausgeber: Franziska Wietbold, Frank Birske, Bundesvorstand Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, 0 30-69 56-0
Redaktion & Gestaltung: Andreas Hamann, Claudia Sikora, bleifrei Texte + Grafik, Prinzessinnenstraße 30, 10969 Berlin, Tel. 0 30-61 39 36-0, Fax: 0 30-61 39 36 18, E-Mail: info@bleifrei-berlin.de
Texte: Andreas Hamann, Gudrun Giese, Agnes Schreieder
Fotos: Claudia Sikora, Werner Bachmeier

BLITZLICHT

Berlin-Wedding: Die Kollegin, deren bandagierte linke Hand zupackt und die Ware weiter schiebt, ist wieder voll im Einsatz, weil sie es muss. Schon gestern war nicht zu übersehen, dass sie beim hektischen Scannen Probleme hat. Den kurzen Moment vor dem Bezahlen nutzt sie jedes Mal, um mit der rechten Hand leicht auf den Verband zu drücken. Für »100 Prozent freundlich« bleibt hier keine Zeit. Hauptsache die Schicht geht vorbei. Nach einigen Blicken auf die fünf Wartenden gibt die vielleicht 30-jährige Kassiererin Signal, eine zweite Kasse zu besetzen. Dann sind die anderen vor mir weg. »12,47«, sagt die Kollegin nur und tastet wieder. Ein wenig nervös und gespannt auf die Reaktion reiche ich ihr zwei Scheine und die besondere Scheckkarte von ver.di. Sie stutzt kurz und fragt – jetzt wirklich freundlich – »Kann ich die behalten?«

AHA
FOTO: WERNER BACHMEIER



Therapie bei Kontrollwut

Interview mit einem Rechtsexperten zu dubiosen Lidl-Methoden gegen Beschäftigte

Im System Lidl spielen Verkaufsförderer eine wichtige Rolle. Sie haben bis zu zehn Filialen unter sich, stehen selbst unter Druck aus der nächsten Chefebene und kontrollieren ständig. Dazu Fragen an den Münchener Rechtsanwalt Rüdiger Helm, der seit Jahren Angestellte von Discountern berät und vertritt.

Bei Lidl werden immer wieder Taschen, Spinde und selbst PKW von Beschäftigten kontrolliert. Ist das zulässig?

RÜDIGER HELM: Zulässig ist der Einblick in Taschen und den PKW durch den Arbeitgeber nur, wenn ein echtes Einverständnis der Betroffenen vorliegt. Für den Spind gilt dies in der Regel auch – außer zum Beispiel bei Übergaben. Dann unterliegt das aber der Mitbestimmung des Betriebsrats, sofern es einen gibt. Für Taschen ist es

strittig, ob dies mitbestimmt gemacht werden darf, der PKW ist tabu.

Lidl-Beschäftigte berichten, dass ohne ihr Wissen Kameras installiert wurden, mit denen auch das Personal überwacht werden kann. Ist das rechtlich zulässig?

RÜDIGER HELM: Es ist eine nicht zu rechtfertigende Verletzung des Persönlichkeitsrechts, Menschen ohne

ihren Willen zu überwachen. Hinzu kommt, dass die Art und Weise der Überwachung der Mitbestimmung unterliegt, falls sie grundsätzlich zulässig ist. Dafür muss sie aber bekannt oder für die Beschäftigten erkennbar sein.

Was wäre mit einem Betriebsrat anders?

RÜDIGER HELM: Dann würden alle – unter Umständen zulässigen – Maßnahmen ausschließlich unter Beachtung der Mitbestimmung durchgeführt werden können. Dadurch kann ausgeschlossen werden, dass verdachtsunabhängige Kontrollen auf PKWs und private Taschen erfolgen. Andere Kontrollen können

dann nur unter Beteiligung des Betriebsrats erfolgen, nicht aber zum Zwecke der Schikane oder um eine Falle zu stellen.

Wie können sich Beschäftigte in Lidl-Filialen in dieser Situation wehren?

RÜDIGER HELM: Die Nichtbeachtung bestehender Rechte scheint bei Lidl ein Kavaliärsdelikt zu sein. Aus meiner Praxis als Rechtsanwalt weiß ich, dass die Arbeitsbedingungen bei Lidl geprägt sind von Angst, Druck und entwürdigenden Vorgängen. Man kann den Beschäftigten nur raten, sich bei ver.di zu organisieren und Betriebsräte zu wählen. Dann besteht zumindest die Möglichkeit, in Teilbereichen bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Wichtig ist aber immer, die Augen offen zu halten und sich nichts unterschreiben zu lassen.

BUCHTIPP

Grenzenlos billig?
Den Zusammenhang von Globalisierung und dem Vormarsch der Discounters zeigt eine 100-seitige Broschüre mit dem Titel »Grenzenlos billig?« auf, die im Frühjahr 2005 erscheint. Herausgegeben wird sie vom Verein WEED (www.weed-online.org). Die Autoren werfen die Frage auf, wie der Handel in Zukunft aussehen soll. Sie plädieren dafür, dass die Schutzrechte erhalten und ausgebaut werden: Für Beschäftigte und Konsumenten, in der Produktion und im Vertrieb – hier und anderswo. Beleuchtet werden Konzernstrategien sowie Arbeitsbedingungen. Ein Kapitel befasst sich mit Gegenbewegungen und Handlungsmöglichkeiten sozialer Bewegungen.

AUS DEM ALLTAG BEI LIDL
»Bei den regelmäßigen Spätkontrollen wird ins Auto geguckt, ins Handschuhfach, in den Kofferraum und unter die Sitze«

ihre Taschen und ohne Verdacht im Rahmen so genannter verdachtsunabhängiger Kontrollen permanent zu fil-



Discounter-Design mitten im Wohngebiet

Betrügt Lidl jetzt die Kommunen?

Lagerwände herausgenommen und plötzlich waren Filialen wesentlich größer als genehmigt

Erste Hinweise erhielt ver.di aus Baden-Württemberg: In Hüfingen, Schwarzwald-Baar-Kreis, meldete Lidl den Bau eines 900 Quadratmeter großen Marktes an, baute dann aber 1.100 Quadratmeter, so war es im »Schwarzwälder Boten« zu lesen. Nachdem ver.di einen Hinweis in den Lidl-Weblog eingestellt hatte, kamen weitere Zuschriften. Ein ehemaliger Verkaufsförderer aus dem Rheinland bestätigte die Praxis: In Aachen, Düsseldorf, Köln, Bergisch-Gladbach, Neuss, Mönchengladbach und Leverkusen seien Lidl-Märkte in nächtlichen Umbauaktionen vergrößert worden. Der Trick: Es wurde ein nicht benötigtes Lager gebaut, das durch

eine dünne Wand vom Verkaufsaum getrennt war. Später wurde diese Wand herausgenommen. Statt genehmigter 600 Quadratmeter hatte der Markt plötzlich 800 bzw. bei genehmigten 800 Quadratmetern anschließend 1.000. Nach anonymen Hinweisen bei den Behörden, so der Ex-Verkaufsförderer, sei in einigen Orten der Rückbau angeordnet worden.

Weitere Hinweise gab es von Günter Wolf aus dem ver.di-Bezirk Emscher-Lippe Süd: Er teilte mit, dass nach einem anonymen Hinweis an die Bezirksregierung Arnsberg das Baumaterial in Herne drei Lidl-Märkte unter die Lupe genommen hatte. Ergeb-

nis: Alle überschritten die genehmigte Größe von 600 Quadratmeter. In zwei Fällen blieb die Fläche unter 700 Quadratmeter: hier kam Lidl mit einem Bußgeld in Höhe von rund 15.000 Euro davon. Der dritte Markt wies aller-

AUS DEM ALLTAG BEI LIDL
»Bei einer Verkaufsförderersitzung vor zwei Wochen hieß es bloß, dass sie nicht mehr 14 oder 16 Stunden am Tag arbeiten sollen«

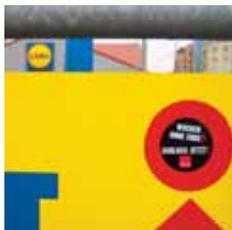
dings mehr als 800 Quadratmeter Fläche auf, so dass der Rückbau angeordnet wurde, denn alles was 700 Quadratmeter übersteigt, gilt als

Großfläche nach der Einzelhandelsverordnung.

Es ist sehr wahrscheinlich, dass die Masche, sich eine geringere Fläche genehmigen zu lassen und anschließend den Markt zu vergrößern, nicht nur in Einzelfällen üblich ist. Immerhin spart Lidl auf diese Weise Steuern und Abgaben und kommt billiger an eine größere Verkaufsfläche. Je mehr Fälle ver.di zusammengetragen kann, desto besser. Deshalb sind weitere Hinweise wichtig. GG

Schnellkurs Filialbesuche

Am besten nicht sofort mit der Tür ins Haus fallen und vor allem keine langatmigen Vorträge



Nützliche Tipps

Für Filialbesuche von gewerkschaftlich aktiven und an Lidl interessierten Menschen gibt es keine Patentrezepte, wohl aber einige nützliche Tipps. Zum A und O gehört ein Gespür für die besondere Situation der Beschäftigten.

Wer als normaler Kunde einkaufen geht und bei den ersten Besuchen zum Beispiel durch Fragen nach Sonderangeboten oder dem Sortiment Kontakt aufnimmt, ist vermutlich auf der sicheren Seite. Es ist nicht unbedingt empfehlenswert, gleich beim ersten Mal mit der ver.di-Tür ins Haus zu fallen. Nicht alle Lidl-

Positives ansehen. Deshalb ist es wichtig, zunächst einmal herauszufinden, wie das Betriebsklima ist, wie gestresst die MitarbeiterInnen wirken, wie das Verhältnis zwischen Marktleitung und Verkaufspersonal sich darstellt. Der Zeitpunkt, wann Flyer oder kleine ver.di-Scheckkarten mit der eigenen Telefonnummer überreicht werden, kann so besser bestimmt werden.

Betriebsratsmitglieder aus anderen Discountern halten es für besonders wichtig, dass Ehrenamtliche authentisch auftreten. Jede/r sollte vor allem die eigenen Stärken einsetzen, um so Vertrauen und Sympathie zu wecken.

Nach der Anlaufphase mit ersten allgemeinen Fragen werden sich Gelegenheiten ergeben, bei denen die FilialbesucherInnen Interesse an den Arbeitsbedingungen zeigen können. Dabei sollten sie auf übertriebene Mitteilungsübungen und auf langatmige Kommentare verzichten. Die Resonanz wird sehr unterschiedlich ausfallen. Aber es ist gut möglich, im Laufe der Zeit so viel

Vertrauen aufzubauen, dass ein Treffen außerhalb der Filiale möglich wird – um ausführlich sprechen zu können und auch über die Möglichkeit von Betriebsratswahlen zu informieren.

Sollte bei Filialbesuchen eine Lidl-Führungskraft auftauchen, um Gespräche bzw. Materialverteilung zu unterbinden, ist das kein Grund zur Flucht. In diesem Fall gilt es, ruhig klar zu stellen, dass niemand gestört werden soll, sondern dass ein normales Kundeninteresse an den Arbeitsbedingungen vorliegt. Selbst ein nervöser Filialleiter wird nicht automatisch zum Gegner. Er sollte möglichst durch sachliche Argumente beruhigt und im besten Fall zum Verbündeten gemacht werden. Sollte es zu einem größeren Konflikt mit einem Filial- oder Verkaufsleiter kommen, empfiehlt es sich, so schnell wie möglich mit ver.di das weitere Vorgehen abzusprechen.

Übrigens hat die Gewerkschaft ein Zugangsrecht, auch wenn in der Filiale niemand Mitglied ist. Wie die ver.di-Rechtsabteilung informiert, ergibt sich »für eine nicht im Betrieb vertretene Gewerkschaft ein Zugangsrecht zum Zweck der Mitgliederwerbung aus Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz.«

GG/AHA

BOYKOTT?

Wie aus Briefen und Mails an ver.di hervorgeht, haben sich viele Leute spontan entschieden, bei Lidl nicht mehr einzukaufen, nachdem sie vom miesen Umgang des Konzerns mit dem Personal und der Verhinderung von Betriebsräten erfahren haben.

ver.di ruft jedoch bisher nicht zu einem Boykott von Lidl auf. Dazu Agnes Schreieder, die für ver.di die Lidl-Kampagne koordiniert: »Wir wollen jetzt als Gewerkschaftsmitglieder und Kunden in die Läden gehen, um mit möglichst vielen VerkäuferInnen Kontakt aufzunehmen und Vertrauen herzustellen. Wir möchten so die Beschäftigten ermuntern und unterstützen, Betriebsräte zu wählen. Denn darauf kommt es an: Nur aus der Belegschaft heraus gewählte Betriebsräte können dauerhaft für Verbesserungen sorgen.« Gleichzeitig will die Gewerkschaft mit noch mehr Information und Aufklärung dafür sorgen, dass ein kritisches Kundenverhalten gegenüber Lidl entsteht.

»Wenn die Lidl-Führung auch in Zukunft neue und effektive Betriebsräte verhindert und sich allen Gesprächen und Verhandlungen verweigert und weitere Repressalien gegen Beschäftigte ausübt, die ihre Grundrechte auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen und Wahl von Betriebsräten umgesetzt sehen wollen, dann können örtliche oder regionale Boykottmaßnahmen ein wirksames Mittel sein«, stellt die Gewerkschafterin klar.

Solche »Kundenstreiks« sind in den USA seit vielen Jahren ein wirksames Mittel der Solidarität. Sie könnten sich auch bei uns zur großen Macht der kleinen Leute entwickeln und Beschäftigten helfen, menschenwürdige Arbeitsbedingungen im Unternehmen durchzusetzen. Ein Boykott wäre besonders wirksam, wenn er von vielen Menschen praktiziert, von Prominenten unterstützt und gut organisiert würde. Das setzt die Entscheidung voraus, wann und in welchem Umfang er politisch sinnvoll ist.

1994/95 musste die Drogierkette Schlecker nach monatelangen harten Auseinandersetzungen und einem beginnenden »stillen« Boykott einen Kompromiss mit ihren Beschäftigten und deren Gewerkschaft schließen. Zehn Jahre später gilt ganz sicher: Lidl-Kunden und Lidl-Beschäftigte – gemeinsam sind sie stärker!

Gemeinsam!

AK/AHA

REPORT

Sie kosten nicht viel Zeit, höchstens ein wenig Vorbereitung: Regelmäßige Besuche in einer Lidl-Filiale machen Sinn, um behutsam Kontakt zu Beschäftigten aufzunehmen und im besten Fall einen Anstoß zur Betriebsratsgründung zu geben. Worauf kommt es an, wenn ehrenamtliche Aktive von ver.di oder aus Initiativen vor Ort sich entschließen, einen Lidl-Markt in der Nachbarschaft aufzusuchen? Einer der wichtigsten Grundsätze lautet, Vertrauen bei den VerkäuferInnen und der Filialeitung zu wecken.

AUS DEM ALLTAG BEI LIDL

»Ich sagte, ich arbeite nie umsonst. Danach musste ich immer samstags arbeiten, nur noch die Chaos-Schichten von 10 bis 20 Uhr«

Beschäftigten werden die Gewerkschaft automatisch als etwas für sie

schiedlich ausfallen. Aber es ist gut möglich, im Laufe der Zeit so viel

KOMMENTAR

Soziale Netzwerke schaffen

Das Ziel: Viele Bündnispartner für die Lidl-Aktion gewinnen

Alle Achtung: Lidl ist tricky. Bei der Preisfrage »Wie tarne ich kostengünstig den Personalmangel und poliere gleichzeitig mein Image auf?« gewinnt der Kandidat hundert Punkte. Die Knauser aus Neckarsulm haben sich teuer beraten lassen. Herausgekommen ist die Super-Azubi-Show. Mit TV-Spots auf den Musik-Sendern MTV, VIVA sowie RTL werden 1.000 Auszubildende gesucht. Für viele steht vorher der Praktikantentest an. Das ist dann ganz billig....

Erst einmal wird jedoch gecastet. Hoffentlich nicht so komisch wie im Fernsehen, wo ein für Lidl angeheuerter Schauspielerspieler mit einer Palette Katzenfutter wie ein Besenker durch einen Markt läuft... Na ja, das ist eben künstlerische Gestaltung mit starkem Realitätsbezug: Denn Rennen erweist sich im Filialalltag als die beste Fortbewegungsart, um vom Abpacken der Waren schnell an die Kasse und nach einigen Minuten scannen wieder zurück zu kommen. Was sonst noch auf dem Ausbildungszettel steht, beschreibt der Hardcore-Discounters märchenhaft in einem bunten Flyer: Die Azubis sollen »bei persönlicher Eignung« die Führungskräfte von morgen werden. Fragt sich nur, wie viele dabei bleiben dürfen, wenn sie ihre Rolle als billige und unverbrauchte Arbeitskraft ausgespielt haben.

AHA

Dass einige wenige ver.di-Hauptamtliche aus dem Fachbereich Handel nicht flächendeckend Lidl-Filialbesuche, Infoveranstaltungen und Aktionen bewerkstelligen können, liegt auf der Hand. Bündnisse müssen geschmiedet werden: Mit ehrenamtlich aktiven GewerkschafterInnen aus den ver.di-Bereichen, aber auch mit anderen Organisationen.

Erfahrung mit dem Aufbau eines Kontaktnetzes hat Michael

Bohm vom ver.di-Fachbereich Handel in Göttingen. »Es ist vor allem eine Fleiß- und Überzeugungsarbeit«, sagt er. »Ich nutze alle Kontakte, die ich habe, etwa zum DGB, Sozialbündnissen, zu den Kirchen und Politikern.« Dabei macht er die Erfahrung, dass großes Interesse an detaillierten Informationen zu Lidl besteht. »Die Veröffentlichung des Schwarz-Buches hat viel gebracht. Die Leute wollen mehr wissen und sind betroffen, wenn sie erfahren, wie es bei Lidl zugeht.«

Sein erster Ansatzpunkt waren Gruppen innerhalb von ver.di, etwa die SeniorInnen, Erwerbslose,

AUS DEM ALLTAG BEI LIDL

»Nach 12 Stunden Kasse bist du fertig. Ich hatte manchmal ne halbe Stunde Pause, die wurde aber fünf Mal unterbrochen«

Vorstände oder die Frauen, die sich zur Teilnahme an den Aktionen am Internationalen Frauentag bereit erklärten. »Auch für Filialpartnerschaften haben schon einige ihre Bereitschaft erklärt«, sagt Michael Bohm. Eine ver.di-Seniorin etwa, die ohnehin bei Lidl einkauft, wird nun diese regelmäßigen Gänge nutzen, um mit VerkäuferInnen ins Gespräch zu kommen.

Auch bei manchem Kommunalpolitiker trifft der ver.di-Sekretär auf offene Ohren. »Selbst wenn der Ermessensspielraum bei der Verkaufsflächengröße nicht so groß ist, um die Ansiedlung eines weiteren Lidl-Marktes zu verhindern, so sind Kommunalpolitiker doch für die Probleme – etwa der zu groß gebauten Filialen oder Folgen für Innenstadt und Arbeitsmarkt – sensibilisiert.«

Der Aufbau eines Netzes aus sozialen Bündnispartnern geht sicher nicht von heute auf morgen. Im Ergebnis vervielfältigen sich allerdings die Möglichkeiten, die Lidl-Aktion zum Erfolg zu führen. Nähere Infos bei Michael Bohm, ver.di Göttingen, 05 51/5 48 50 23.

GG



T-Shirt und Tasse mit verformtem Logo: Die Kritik an Lidl wird bereits satirisch umgesetzt.