

Neues von der Kampagnenfront: Lidl Schwarzbuch und Lidlschluss?

In der zweiten Jahreshälfte 2004 häuften sich die Negativschlagzeilen zu Lidl. Am 29. Oktober erhielt der Eigentümer Dieter Schwarz den *BigBrotherAward* für die heimliche Video-Überwachung der Beschäftigten in einigen Lidl-Filialen. Am 10. Dezember, dem Tag der Menschenrechte, 2004 veröffentlichte ver.di das »Schwarzbuch Lidl«. In ihm kommen v.a. ehemalige Lidl-Beschäftigte zu Wort, die rausgeschmissen wurden oder (selten) selber gekündigt haben. Die Kassiererinnen berichten von riesigem Arbeitsstress (40 Scanvorgänge pro Minute sind vorgeschrieben), nicht bezahlten Überstunden, massiven Kontrollen und Einschüchterungen (z.B. durch Testkäufer) und immer wieder demselben Spiel: langjährige MitarbeiterInnen werden mit falschen Anschuldigungen so massiv unter Druck gesetzt, dass sie einen Aufhebungsvertrag unterschreiben.

Nach dem Ende der Agenturschlusskampagne hatten einige Leute in Berlin die Idee, nun eine überregionale Lidlkampagne auszurufen. Dazu haben wir einen Leserbrief gekriegt - im Anschluss daran ein paar Worte zum Lidl Schwarzbuch.

Hallo!

Es geht um die »Lidl-Kampagne«, die derzeit von Leuten in Berlin forciert und mit einem notwendigen Kampf gegen die Prekarisierung begründet wird.

Im Rahmen des »Lidlschluss« ist vorgesehen, dass kampagnengestahlte Linksradikale bundesweit Aktionen vor und in Lidl-Märkten machen, um die KundInnen darüber aufzuklären, wie prekär und schlimm die Arbeitsbedingungen dort sind, was man ja im ver.di-Schwarzbuch zum Thema nachlesen kann.

Wir haben versucht, den Ansatz aus verschiedenen Richtungen zu hinterfragen und zu kritisieren. Warum sollen Supermarkt-Jobs im besonderen Maße prekär sein? Warum wird sich ausgerechnet Lidl rausgesucht? Will man quasi als militanter Arm von ver.di tätig werden? Eine nachvollziehbare Antwort gab es zu keiner von beiden Fragen.

Außerdem ist die Herangehensweise, die der Kampagnenidee zugrunde liegt, scharf zu kritisieren. Die BerlinerInnen haben nicht einmal mit Lidl-KassiererInnen geredet, die Idee ist keinesfalls Ausdruck irgendeines Kampfes und irgendeiner Bitte um Unterstützung. Kurz gesagt, es handelt sich um Stellvertreterpolitik der schlimmsten Sorte, die faktisch ihren Ursprung noch nicht einmal in Ärger um konkrete Arbeitsbedingungen hat (was ja, bei aller Kritik, immerhin oft genug der Anlass gewerkschaftlicher Stellvertreterpolitik ist), sondern darin, dass einige linke Aktivisten auf der Suche nach der nächsten Kampagnensau sind, die sie durchs Dorf treiben können.

Ein Problem ist inzwischen, dass viele (ex-)autonome Polit-Aktivisten dermaßen abgehoben agieren, dass sie nicht einmal mehr diese Kritik verstehen oder auch nur verstehen wollen, warum ihre paternalistisch-ignorante Art der Herangehensweise an »was Soziales« mit dem eigenen Bekenntnis zu Selbstorganisation nicht ansatzweise kompatibel ist. Man müsse nicht selbst mit den ArbeiterInnen sprechen, das habe ja schließlich »ihre« (!) Gewerkschaft schon getan und in ihrem Schwarzbuch hervorragend dokumentiert. Außerdem könnten die sich ja nicht wehren, weil die dann ja rausfliegen würden, und es gäbe ja auch kaum Betriebsräte (sic!). Bei etlichen - auch langjährigen - links radikalen AktivistInnen scheint das Koordinatensystem reichlich durcheinandergeraten zu sein. Von den Jüngeren, die Diskussionen um direkte Aktion versus Stellvertreterei oft gar nicht mitbekommen haben, mal ganz zu schweigen.

Da die Lidl-Kampagne nach wie vor forciert wird und es durchaus sein kann, dass sie auch in Post-Agenturschluss-Kreisen wieder auf die Tagesordnung kommt, weil die Bereitschaft in Sachen Ein-Euro-Jobs aktiv zu werden derzeit bundesweit in sich zusammenbricht (das Thema eignet sich offensichtlich nicht für die geliebten Kampagnen, weil es Kontinuität, Verankerung und Auseinandersetzung mit der eigenen Situation erfordert), könnte die Wildcat vielleicht ein Forum sein, über diese Schiene der »Auseinandersetzung mit Prekarisierung« zu diskutieren.

Zwar kann man insgesamt eine stetig wachsende Offenheit gegenüber der »sozialen Frage« bei den Rest-Autonomen feststellen, begrenzt wird sie jedoch weiterhin durch eine eher paternalistische Haltung, eine interventionistische Politik von außen.

R. (Moers)

»Aus heiterem Himmel aus der Arbeit herausgeholt ...«

Man kann die Wut eines Gewerkschafters nachvollziehen, der seit 30 Jahren an Lidl dran ist und den sie immer wieder mit Betriebsausgründungen usw. austricksen. Man kann sich freuen, dass die Schweinebande hinter Lidl mal eins auf die Mütze kriegt. Aber wie das dann alles läuft, hat mit emanzipatorischen Vorstellungen von Rest-Autonomen doch herzlich wenig zu tun.

»Insgesamt wirken die Kolleginnen sehr ängstlich...«

Das Lidl Schwarzbuch pflegt durchgängig einen sehr paternalistischen Ton den Frauen gegenüber und ist voll mit Geschichten wie dieser: »Ich bin stellvertretende Marktleiterin gewesen, mit Leib und Seele Verkäuferin und bin jeden Tag mit Freude auf die Arbeit gegangen. Ich habe für die Firma Lidl gelebt.« Dann wurde sie nach sechs Jahren zum Aufhebungsvertrag gezwungen (S. 23). Oder dieser: »Fleiß und Motivation schützen nicht vor dem Rausschmiss: »Wir waren nur für die Firma Lidl da.« - Bei Lidl gehört sehr wenig dazu, von heute auf morgen den Job zu verlieren. Und immer wieder entsteht der Eindruck, dass es völlig langatmig ist, eine gute Position, ein ordentliches Gehaltsniveau oder eine längere Betriebszugehörigkeit zu haben. Bei Elke P. aus Dresden kam das alles zusammen. Stellvertretende Marktleiterin war sie, arbeitete seit neun Jahren in einer Lidl-Filiale und verdiente - inklusive bezahlter Überstunden - verhältnismäßig gut. Doch aus heiterem Himmel wurde sie aus der Arbeit herausgeholt, vom Verkaufsleiter beschuldigt, in die Pfandkasse gegriffen zu haben und zur Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages genötigt.« (S. 47)

Die Strategie von Lidl ist klar: Man hält die Belegschaft am Rotieren, schmeißt ältere Beschäftigte, die schon länger dabei sind und Vollzeitstellen haben, raus und ersetzt sie durch jüngere Teilzeitkräfte (die meisten haben offensichtlich Verträge mit 20 Stunden pro Woche, arbeiten aber teilweise mehr als 40 Stunden).

»Wir hatten einen sehr netten Verkaufsleiter... «

ver.di will alle vertreten; deshalb schießt das Buch auch nur gegen eine ganz kleine Clique von »knallharten Managern, Bankern und Lobbyisten« (S. 15). Filialleiter und mittlere Manager hinauf bis zum Verkaufsleiter werden ausdrücklich ausgenommen, denn auch sie sind ja nur »Befehlsempfänger«: »Eigentlich fing alles an wie im Bilderbuch: Das versprochene Einstiegsgehalt von 48 000 Euro im Jahr und der Firmen-Pkw zur freien privaten Nutzung schalteten jeden möglichen Zweifel aus. Bei einem Kongress von Hochschulabsolventen in Köln ließ sich Ralf Schmidt (Name geändert) von Lidl als Verkaufsleiter anwerben. Die Aussichten waren rosig, doch das Märchen endete nach drei Monaten in einem Alptraum.« (S. 57) »Ich bin flexibel, fleißig und packe zu... Ich kann Lehrlinge ausbilden und Menschen führen.« ... Der Mann ist kaum zu stoppen. Das sei auch bei der Arbeit so gewesen, erzählt er. Bis zu diesem vertrackten Tag im September, als er unter großem Zeitdruck eine schwere Kiste voller Melonen hob und plötzlich starke Rückenbeschwerden hatte.« Der angehende Filialleiter kuriert das aber nicht aus, sondern geht nach einer Woche wieder arbeiten. »Ohne die vielen Schmerzspritzen wäre das nicht gegangen.« Als er nicht mehr aufstehen kann und festgestellt wird, dass die Bandscheibe verschoben ist, teilt er das seinem Vorgesetzten »offen und ehrlich« mit (schon mal was von ärztlicher Schweigepflicht gehört?), »da fehlten nur noch zwei Wochen bis zum Ende der Probezeit.« Er wird dann - was uns natürlich total überrascht - nicht übernommen! (S. 45/46)

Warum gerade Lidl?

Das Lidl Schwarzbuch behauptet gar nicht, dass Arbeitsbedingungen und Löhne bei Lidl schlechter als anderswo sind. An einer Stelle erfährt man sogar, dass bei anderen Discontern noch schlechter bezahlt wird (S. 55). Aber darum geht's wohl auch gar nicht, denn die Überlegungen bei ver.di sind vermutlich viel einfacher: Um den Mitgliederschwund zu stoppen, muss mit einer öffentlich sichtbaren Kampagne ein bisschen Kampf simuliert werden. Und das geht am besten in einem expandierenden Unternehmen wie Lidl (33 000 Beschäftigte, als Teil der Schwarzgruppe hinter Aldi die Nummer 4 im deutschen Lebensmittelhandel).

Das Buch kann aber auch nicht den Beweis dafür antreten, dass Betriebsräte was an den Bedingungen ändern – nicht mal an der Kündigungspraxis! In sieben von rund 2500 Lidl-Filialen gibt es einen Betriebsrat. Eine der im Buch dokumentierten Kündigungen ist in einer Kaufland-Filiale mit Betriebsrat passiert - der hat aber der Kündigung wegen »Kassenunregelmäßigkeiten« zugestimmt, obwohl »in meiner Kasse auch regelmäßig ein Minus registriert wurde, wenn ich gar nicht gearbeitet hatte.« (S. 53) In Norwegen hat Lidl allen Neuestellten gleich Mitgliedsantrag der Gewerkschaft beigelegt - man erfährt aber nix drüber, ob das was an den dortigen Bedingungen geändert hat.

Fazit: Vielleicht hat ver.di Erfolg und demnächst entstehen in den meisten Lidl-Filialen Betriebsräte. An den Arbeitsbedingungen der KassiererInnen wird das nicht viel ändern.

Gegen die Arbeitshetze bei Lidl und an allen anderen Kassen!

Nach Redaktionsschluss erreicht uns ein Papier der Rest-Automen, das folgendermaßen schließt: »... Inzwischen haben wir Gespräche mit ver.di aufgenommen und loten konstruktiv die möglichen Gemeinsamkeiten für Aktionen aus. Kurz: im Mai/Juni könnten wir konzeptionell überzeugend und in Kombination mit guten Aktionen die Sozialproteste anders und erneut entfachen.«