

LIDL: Mach dir für deinen Erfolg nicht den Rücken kaputt!

Bericht über die schädlichen Auswirkungen des zu hohen Stapelns und zu schweren Hebens über zu lange Zeiträume bei Lidl Niederlande.

1. Einleitung

Lidl Niederlande geht es gut. Zumindest im Hinblick auf Wachstumszahlen und Geschäftsvolumen. Der Marktanteil von Lidl Niederlande wächst, verglichen mit den Wettbewerbern, rasant: seit 2008 ist das Geschäftsvolumen jeder Filiale um 50% gewachsen. Lidl hat sich zum wichtigsten Player im Low cost - Bereich der niederländischen Supermärkte entwickelt. Man investiert im großen Stil in den Bau neuer Verteilzentren wie in Heerenveen und Waddinxveen in den Provinzen Friesland beziehungsweise Zuid-Holland.

Leider haben die Mitarbeiter keinen Anteil an diesem Erfolg. Zudem lief zum 1. April 2013 der Tarifvertrag aus. Seitdem hat es keine Verhandlungen mehr gegeben. Nach unserer Erfahrung als Lidl-Mitarbeiter wissen wir, dass es viel an den Arbeitsbedingungen zu verbessern gibt. Die hohe Anzahl körperlicher Beschwerden als Folge des Hebens und Transportierens von Kisten ist eines der gravierendsten Probleme. Wie aus diesem Bericht hervorgeht, leiden aufgrund des zu hohen Stapelns und zu schweren Hebens über zu lange Zeiträume zahlreiche Lidl-Mitarbeiter sowohl in den Verteilzentren als auch in den Filialen an Beschwerden des Rückens, der Handgelenke, der Schultern und Gelenke, hinzu kommen Kopfschmerzen. Der wachsende Marktanteil und das Geschäftsvolumen von Lidl haben dazu geführt, dass sich die Lidl-Mitarbeiter regelrecht krumm schuften müssen. Wir Lidl-Mitarbeiter sind es aber leid, für den Erfolg unserer Firma unsere Gesundheit aufs Spiel zu setzen!

Im vergangenen Jahr haben wir Statistiken und Bilder zusammengetragen, die das Problem sichtbar machen. Die Ergebnisse stellen wir in diesem Bericht vor, mit dem wir auf die Dringlichkeit des Problems aufmerksam machen wollen. Das Referat Berufskrankheiten des Niederländischen Gewerkschaftsbundes (FNV, Federatie Nederlandse Vakbeweging) erklärt darin, welche Regeln von Lidl Niederlande verletzt werden und wie ein einzelner Angestellter den Arbeitgeber für die durch die Arbeit verursachten Krankheiten haftbar machen kann. Neben einer finanziellen Entschädigung streben wir eine strukturelle Lösung an. Ziel ist es, die Lidl-Geschäftsleitung zu einer Lösung dieses Problems anzuregen. An dieser Stelle weisen wir auf unsere Empfehlungen am Ende dieses Berichts hin.

2. Lidl-Vertretergruppe: Von Angestellten für Angestellte

Dieser Bericht beruht auf einer Initiative der Lidl-Vertretergruppe und des FNV Bondgenoten (Verbündete). Bereits vor vier Jahren gründete der FNV Bondgenoten eine Vertretergruppe (Kadergroep) bei Lidl. Es handelt sich dabei um einer Gruppe von Lidl-Angestellten, die gleichzeitig Mitglieder des FNV Bondgenoten sind. Inzwischen ist die Gruppe gewachsen. Die Lidl Kadergroep besteht aus 20 interessierten Mitarbeitern aus den Filialen und Verteilzentren von Lidl. Sie kümmern sich um die Zustände bei Lidl und wollen sich dafür engagieren, die Arbeitsbedingungen bei Lidl zu verbessern. In Zusammenarbeit mit Kollegen

versuchen sie also, die Probleme in ihrer Firma zu dokumentieren, sich über eine Verbesserung Gedanken zu machen und den leitenden Angestellten von Lidl Lösungen zu unterbreiten. FNV Bondgenoten hat all diese Vertreter für den Einsatz im Sinne ihrer Kollegen geschult. Die Vertreter fungieren außerdem als Ansprechpartner für jene Kollegen, die während ihrer Tätigkeit bei Lidl Fragen haben oder auch Probleme in ihrer Arbeit, mit dem Tarif oder rechtlicher Art. Aufgrund unserer eigenen Erfahrung wissen wir, dass auf diesem Arbeitsplatz viele Fragen unbeantwortet bleiben. Aus verschiedenen Gründen scheint es schwierig, diese Fragen direkt mit den Vorgesetzten zu klären. Da jeder von uns in einer der Filialen oder Verteilzentren arbeitet, sind uns die Fragen vertraut. Wir sind offen dafür und bereit, mit Euch über Lösungen nachzudenken.

Um im Sinne der Mitarbeiter zu handeln und Lösungen zu finden, müssen sich so viele Kollegen wie möglich den Vertretergruppen und der Gewerkschaft anschließen. Gemeinsam sind wir stärker und können im Namen der Mitarbeiter ein deutlicheres Signal an die Geschäftsleitung senden. Viele Kollegen sind bereits Mitglieder geworden, aber es können immer noch mehr werden! Kurz und gut: Hast du Fragen zu deiner Arbeit bei Lidl und/oder möchtest du zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen? Sende eine Mail an: lidlkadergroep@gmail.com

3. Lidl Vertretergruppe 2010 – 2014

In diesen vier Jahren hat die Lidl-Vertretergruppe sehr viel Arbeit geleistet. Hier möchten wir einige Punkte aus den letzten Jahren vorstellen.

- Besuche am Arbeitsplatz: Wir haben verschiedene Filialen und Verteilzentren besucht und mit zahlreichen Angestellten über ihre Erfahrungen gesprochen. Wir sprachen über Verträge, die nach dreimaliger Erneuerung nicht verlängert wurden, über Angestellte, die zu teuer wurden oder ihre Rechte einforderten und die man deshalb versetzte, über Unklarheiten wegen der Zuschläge oder der freien Tage, usw.
- Erhebung: Angestellte beklagten sich wegen der Essensmarken. Um zu prüfen, ob diese Probleme überall auftreten, haben wir eine Erhebung durchgeführt. Sie zeigte, dass die Angestellten im Allgemeinen zufrieden sind. Die Befragten erwähnten, dass es besser wäre, wenn der Gesamtbetrag sowie der Maximalbetrag aufgerundet würden, ebenso der Betrag, der beim Beenden des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlen ist. Daher sollen diese Punkte auf der Agenda der nächsten Sitzung des Betriebsrates stehen.
- Rundbrief: wir erstellen jedes Trimester einen Rundbrief mit zahlreichen Ratschlägen und Informationen für die Kollegen bei Lidl.
- Kampagne des Betriebsrates: Wir haben eine nationale Kampagne gestartet für Kollegen, die Mitglieder des FNV Bondgenoten sind und für einen Platz im Lidl-Betriebsrat kandidiert haben.
- Zusammenarbeit der Gruppen von Lidl und Albert Heijn, die sich gemeinsam für eine Wiederaufnahme der Verhandlungen über den Tarifvertrag einsetzen wollen.
- Den leitenden Angestellten des Verteilzentrums Heerenveen wird eine Petition über Respekt und gute Arbeitsbedingungen unterbreitet.

- Internationale Solidarität: seit drei Jahren pflegt die Lidl-Vertretergruppe einen engen Kontakt mit Gewerkschaftskollegen aus dem Lebensmittel-Einzelhandel in Chile. Den chilenischen Angestellten gelang es, sich gut zu organisieren und eine ganze Reihe von Verbesserungen an den Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Während des Austauschs mit chilenischen Kollegen haben wir voneinander viel über den Aufbau von Vertretergruppen und den Umgang mit Problemen am Arbeitsplatz gelernt. Dazu gehören die hohe Arbeitsbelastung, Einschüchterung, fehlende Beteiligung der jungen Mitarbeiter usw.
- Systematische Erfassung der Probleme am Arbeitsplatz: Seit einem Jahr arbeitet die Gruppe der Vertreter mit dem System "Produktionsmapping". Die größtmögliche Anzahl an Lidl-Angestellten erfasst in Formularen, welche Probleme bei der Arbeit auftauchen. Dieser Bericht ist eines der Ergebnisse.



4. Arbeitsbedingungen bei Lidl international betrachtet

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse unserer Untersuchung zum Problem des zu hohen Stapelns und zu schweren Hebens von Kisten bei Lidl über zu lange Zeiträume vor. Alle Informationen über diese missbräuchlichen Arbeitsbedingungen wurden von Lidl-Mitarbeitern zusammengetragen. Mittels der Produktionsmapping-Formulare haben die Lidl-Vertreter und ihre Kollegen über ein Jahr hinweg aufgezeichnet, wie viele zu hoch und zu schwer auf Paletten gestapelte oder herunter gekippte Kisten in den Verteilzentren (VZ) oder Filialen angeliefert wurden. Zusätzlich haben wir in den VTs und den Filialen nachgeforscht, wie viele Kollegen körperliche Symptome aufweisen, die direkt auf das zu hohe Stapeln und Bewegen zu schwerer Kisten zurückgehen.

Das systematische Erfassen gefährlicher Arbeiten in den Lidl-Filialen und VZs ist eine Methode, die wir beim internationalen Austausch mit Kollegen aus Chile gelernt haben. Dort arbeiten die Gewerkschaften der Einzelhandelskette LIDER und dem dazugehörigen Verteilzentrum LTS seit mehreren Jahren mit dem Produktionsmapping. Sie erzielten beeindruckende Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen. Von diesen Ergebnissen kann LIDL sehr viel lernen!

Im chilenischen Verteilzentrum LTS erfassten die Angestellten ganz genau, wie viele Kisten in dem Zentrum ein- und ausgingen und wie viele Angestellte man für einen optimalen Produktionsablauf benötigt. Diese Informationen nutzten sie in den Tarifverhandlungen, um die Löhne der Angestellten der VTs zu erhöhen und die große Arbeitsbelastung zu verringern. So wurde ihr Ziel Wirklichkeit: "weniger arbeiten, mehr verdienen!" Mit einer Teilnahme von über 95% aller Angestellten des VT war es den Gewerkschaften gelungen, einen enorm hohen Anteil von Mitarbeitern für die Datenerhebung zu mobilisieren! Durch den hohen Organisationsgrad haben die Angestellten des VT eine starke Stimme bei der Bestimmung ihrer Arbeitsbelastung und die Höhe ihres Verdienstes. Man erkennt einen großen Unterschied zu den Niederlanden, wo die Lidl-Vts bis heute für die Gewerkschaften verschlossen und die Tarifverhandlungen abgebrochen sind.



Auch in den Supermärkten Chiles hat das Erfassen der Arbeit zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Filialmitarbeiter geführt. So erfassten die Kassiererinnen wie viel Geld täglich eingenommen wurde, so dass sie den Gewinn der Firma errechnen konnten. Basierend auf dieser Annahme forderten sie erfolgreich eine Lohnerhöhung ein. Außerdem konnten sie die Implementierung einer Mehrfachbelastung der Angestellten in den Filialen verhindern, indem sie die Zusatzbelastung durch die neuen Aufgaben und die damit anfallende Lohnerhöhung hochrechneten. In den Niederlanden dagegen wurde die Multifunktionalität eingeführt, was zu einer Mehrfachbelastung der Mitarbeiter ohne entsprechende Lohnerhöhung führte.

Kurz gesagt: Das Beispiel Chiles zeigt, dass das Supermarktpersonal imstande ist, bessere Arbeitsbedingungen zu erkämpfen, wenn man gemeinsam Produktionsdaten erfasst. Die Lidl-Vertreter besuchten zwei Mal Santiago de Chile, um zu sehen, wie so etwas in der Praxis durchgeführt wird. Sie lernten das Produktionsmapping kennen und konnten sehen, welche Bedeutung eine starke gewerkschaftliche Organisation am Arbeitsplatz hat.

Vertreter Chiles besuchten auch die Niederlande, um ihre Organisation am Arbeitsplatz vorzustellen. Unter anderem besuchten sie mehrere Lidl-Filialen und waren über bestimmte Arbeitsbedingungen bei Lidl sehr überrascht. Am meisten wunderten sie sich über das Alter der Angestellten, denn in Chile ist für Jugendliche unter 18 Jahren die Arbeit in einem Supermarkt verboten, weil sie als Kinderarbeit gilt. Die Vertreter fragten sich, wie es möglich ist, dass es in den Niederlanden Kinderarbeit in Supermärkten gibt. Außerdem zeigten sie sich überrascht wegen des Gewichts und der Menge der Tag für Tag von einem Angestellten zu bewegenden Kisten. Das Bewegen und Stapeln Dutzender 20 kg und mehr wiegender Kisten ist in Chile gesetzlich begrenzt und für Frauen generell nicht erlaubt. Es verwundert also nicht, dass es in den Niederlanden mehr Beschwerden gibt als in Chile! Das Beispiel unserer Gewerkschaftskollegen aus dem Lebensmittel-Einzelhandel in Chile zeigt

deutlich, dass die Arbeitsbedingungen sich in unserer Firma nur dann verbessern können, wenn die Angestellten an einem Strang ziehen. Das chilenische Motto lautet: "Ein Hoch auf die Zusammenarbeit - nie mehr allein!" Wir hoffen, dass sich weitere Kollegen anschließen, um zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei Lidl beizutragen!

Der internationale Austausch hat die Lidl-Vertreter dazu angeregt, die Probleme systematisch zu registrieren, und zwar gemeinsam mit den Kollegen am Arbeitsplatz. Das Registrieren der Probleme mit der Stapelung von Kisten ist ein handfestes Ergebnis, das wir zur Verbesserung unserer Lage nutzen wollen. Es wird Zeit, dass sich etwas ändert!

5. Die Probleme mit der Stapelung: Zahlen

Das Referat Berufskrankheiten des Niederländischen Gewerkschaftsbundes weist weiter unten in diesem Dokument darauf hin, dass es bestimmte gesetzliche Bestimmungen gibt, die das Stapeln und Heben von Kisten in den Supermärkten regeln. Diese Bestimmungen verbieten das Heben von mehr als 23 Kilo schweren Kisten auf eine Höhe über 1,75m. Außerdem wird das Heben in der Filiale auf eine bestimmte Anzahl von Kilogramm innerhalb eines bestimmten Zeitraums begrenzt.

Lidl stellt widersprüchliche Informationen zu den Vorgaben zum Stapeln und Heben von Kisten zur Verfügung. Viele Mitarbeiter der Verteilzentren geben an, niemals Informationen zu diesen Vorgaben erhalten zu haben. Wenn Information geflossen ist, dann ausschließlich in privaten Gesprächen. Zwar werden in einigen VZs in bestimmten Bereichen Höhen angegeben: so wird z.B. im Produktbereichen "nicht verderbliche Ware" an den Wänden eine Höhe von 2,10m angegeben und im Gemüse- und Obstbereich eine Höhe von 1,80m. In der alltäglichen Praxis müssen die Angestellten jedoch an einem Tag 1,80m hoch stapeln, am nächsten 1,90m und manchmal sogar "so hoch wie möglich". Zudem überprüft die Leitung weder die Höhe noch das Gewicht der Kisten. In einigen VZs werden die



Angestellten angehalten und manchmal auch gezwungen, so hoch wie möglich zu stapeln, ohne dass eine maximale Höhe und ein maximales Gewicht berücksichtigt würden. Auch wenn es eine Übereinkunft mit der Gewerkschaft gibt, berichten einige Mitarbeiter der VZs, dass Lidl die "Colli"-Normen (eine bestimmte Anzahl von Kisten muss in einem VZ bewegt werden) zu hoch angesetzt habe. In einigen Fällen können so bis zu 300 Colli pro Stunde bewegt werden! In manchen VZs werden die Kollegen gegeneinander ausgespielt, um eine höhere Anzahl an Colli zu erreichen. Die

Wirklichkeit in den VZs ist, dass strukturell zu hoch gestapelt wird, wobei die schwersten Kisten zuoberst stehen. Zudem ist die Arbeitsbelastung strukturell zu groß.

In den Lidl-Supermärkten werden die Regeln zum Heben und Bewegen von Kisten den Mitarbeitern mit dem System LEON erklärt. Trotzdem wird beobachtet, dass die Mitarbeiter in den Supermärkten strukturell über einen zu langen Zeitraum zu schwer und zu viel heben, wodurch sie körperliche Beschwerden entwickeln. Dies ist eine logische Folge der zu hoch gepackten Paletten aus den VZs. Hier zeigt sich eindeutig der Zusammenhang zwischen einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den VZs mit einer ebensolchen in den Supermärkten.

Auch die hohe Arbeitsbelastung führt dazu, dass die Supermarktangestellten die Regeln nicht einhalten können, insbesondere in der Obst- und Gemüseabteilung, in der die Kisten bis zu 20kg und mehr wiegen. Die Regale in diesen Abteilungen müssen vor der Ladenöffnung gefüllt sein, aber oft fehlt ausreichend Zeit, wenn man die Anzahl der Angestellten mit der Anzahl eingehender Paletten in Bezug setzt. Auch werden nicht die Jahreszeiten oder Feiertage berücksichtigt, in denen die jeweiligen Produkte angeboten werden. Die Anzahl der zu bewegenden Kisten steigt enorm in diesen Zeiten und es werden keine zusätzlichen Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt, um diese Arbeit zu unterstützen. Hinzu kommt, dass die Einhaltung der Regeln des Systems LEON kaum überprüft wird.



Das von Lidl bereitgestellte Material zum sicheren Transport ist mangelhaft. Wasserfeste Kleidung zum Entladen außerhalb des Supermarktes wird bei Regen nicht bereitgestellt. Die zur Verfügung stehenden Sicherheitsschuhe sind von miserabler Qualität und werden nicht allen Angestellten gestellt. Als ob dies nicht genug wäre: In vielen Filialen fehlen sowohl elektrische als auch Handhubwagen für den Transport der schweren Waren. Vereinzelt wurde berichtet, die Filialleitung habe den Gebrauch der Hubwagen in den Märkten verboten, weil die Einrichtung der Gebäude nicht beschädigt werden sollte. Es ist also nicht verwunderlich, dass in den VZs und den Filialen viele Mitarbeiter an körperlichen Beschwerden durch die Arbeit bei Lidl leiden und einige von diesen sogar schon ärztliche Hilfe in Anspruch nehmen mussten.

Dieses Problem ist der Lidl-Führung längst geschildert worden, aber Lidl behauptete immer wieder, es handele sich um Einzelfälle. Die Mitarbeiter einiger Filialen haben über einen langen Zeitraum hinweg registriert, wie viele Paletten zu hoch gestapelt

werden, dazu auch noch mit dem höchsten Gewicht zuoberst. Auch wurde die Anzahl der Paletten registriert, die zum Zeitpunkt der Warenannahme aufgrund ihrer Höhe und ihres Gewichts umgekippt sind. Durch das Registrieren der Probleme mit dieser Art des Stapelns möchten wir zeigen, dass es sich nicht um Einzelfälle handelt, sondern um ein strukturelles Problem, durch das viele Lidl-Angestellte körperliche Beschwerden entwickeln.



Was sagen die Zahlen? In sieben Filialen registrierten wir acht Wochen lang die Paletten, die viel zu hoch und zudem mit dem höchsten Gewicht zuoberst gestapelt waren. Außerdem registrierten wir, wie viele Paletten aufgrund der hohen Stapelung umgekippt sind. Als Standard legten wir für das Messen der zu hohen Stapelung 1,80m zugrunde, 1,75 m für besonders schwere Obst- und Gemüsekisten (häufig über 20kg).

Hier eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse:

Filiale	Zu hohe Paletten	Paletten mit höchsten Gewicht zuoberst	Umgekippte Paletten
A	82	36	7
B	45	33	5
C	193	11	6
D	204	34	3
E	108	44	3
F	604	457	4
G	20	0	0

Tabelle 1: Zu hohe bzw. falsch gestapelte und umgekippte Paletten pro Filiale in einem Zeitraum von 8 Wochen

Wenn wir die Filialen zusammenfassen, ergeben sich im gesamten Zeitraum folgende Resultate:

Anzahl Filialen	Zu hohe Paletten	Paletten mit höchsten Gewicht zuoberst	Umgekippte Paletten
7	1256	615	28

Tabelle 2: Gesamtzahl der zu hohen bzw. falsch gestapelten und umgekippten Paletten aus 7 Filialen in einem Zeitraum von 8 Wochen

Die Daten aus unserer Erhebung in sieben Filialen während eines längeren Zeitraums sprechen eine eindeutige Sprache: Es handelt sich nicht um Einzelfälle, sondern um ein strukturelles Problem!

6. Die Folgen: Lidl-Mitarbeiter machen sich für den Erfolg von Lidl den Rücken kaputt.

Die gesammelten Daten vermitteln einen guten Eindruck davon, was diese Zahlen für Lidl-Mitarbeiter in der Praxis bedeuten. Zwischenzeitlich haben wir ein Archiv mit mehr als 60 Fotos eingerichtet, die den missbräuchlichen Umgang mit dem zu hohen Stapeln, zu hohem Gewicht und umgekippten Paletten dokumentieren. Einige Bilder aus diesem Archiv finden sich auch in dieser Broschüre. Wir untersuchten ebenfalls, unter welchen körperlichen Beschwerden die Mitarbeiter leiden, weil sie schwere Kisten heben und zu hohe Paletten bewegen. Nach einer Gesamterhebung aus 14 Lidl-Filialen ergab sich, dass folgende Symptome besonders häufig auftreten:

- Rückenschmerzen
- Schmerzen im Handgelenk
- Schulterschmerzen
- Gelenkschmerzen
- Kopfschmerzen

Aus den gesammelten Daten geht hervor, dass von den 432 befragten Angestellten mindestens 69 an körperlichen Beschwerden aufgrund ihrer Arbeitsbelastung leiden. Das ergibt 16% der Angestellten in den untersuchten Filialen! Es handelt sich dabei um einen Durchschnittswert. Während in einigen Filialen weniger Angestellte über Beschwerden klagten, waren es in anderen bis zu 50%, die über arbeitsbedingte körperliche Beschwerden klagten. Wahrscheinlich liegt der tatsächliche Durchschnittswert sogar weit darüber: Die Untersuchung beschränkte sich auf lediglich 14 Filialen und konnte wegen der geringen Dichte an Gewerkschaftsmitglieder in den Verteilzentren nahezu überhaupt nicht durchgeführt werden. Dennoch haben uns in den VZs tätige Gewerkschaftsmitglieder berichtet, dass dort körperliche Beschwerden an der Tagesordnung sind.



Bei den erwähnten Symptomen handelt es sich um: Schmerzen im Handgelenk (16x), Schulterschmerzen (15x), Rückenschmerzen (12x), Gelenkschmerzen, z.B. der Ellenbogen, Knie oder des Nackens (14x) sowie Kopfschmerzen. Höchstwahrscheinlich treten diese Symptome wegen der Hebe- und Tragebewegungen auf:

Ursachen für Rückenschmerzen:

- Heben eines zu hohen (höher als Körpergröße) Stapels schwerer Kisten (20 kg und mehr)
- Bewegen schwerer Kisten (20 kg und mehr)

Ursachen für Schmerzen im Handgelenk:

- Tätigkeit an der Kasse (dauernde Wiederholung derselben Bewegungsabläufe)
- Einräumen von Regalen

Ursachen für Schulterschmerzen:

- Heben und Bewegen von Kisten beim Einräumen von Regalen
- Tätigkeit an der Kasse (dauernde Wiederholung derselben Bewegungsabläufe)

Ursachen für Gelenkschmerzen (Ellenbogen / Knie / seltener auch Nacken):

dauernde Wiederholung derselben Bewegungsabläufe an der Kasse

- Dauernde Wiederholung derselben Bewegungsabläufe an der Kasse
- Über lange Zeit in derselben Haltung verharren

Ursachen für Kopfschmerzen:

- Arbeitsbelastung / Stress in der Filiale
- Klimaanlage in der Filiale

Die körperlichen Beschwerden aufgrund der Tätigkeit bei Lidl sind für einige so gravierend, dass sie ärztliche Hilfe beanspruchen müssen. Vier

Behandlungsmethoden zur Linderung der aufgezählten Symptome wurden uns genannt:

- Operation
- Physiotherapie
- Medikamente / Entzündungshemmer
- Ruhe

Folgende Behandlungen wurden in Anspruch genommen: 10 Operationen, 9 physiotherapeutische Sitzungen, 13 Behandlungen mit Medikamenten oder Entzündungshemmern sowie 15 Ruhephasen. 22 Personen gaben an, zum Schutz der Privatsphäre keine weiteren Angaben machen zu wollen.

Uns als Vertretergruppe beunruhigen die gravierenden physischen Folgen, unter denen unsere Kollegen wegen des Hebens und Bewegens leiden. Vor allem deshalb, weil die ermittelten Ergebnisse nur die Spitze des Eisbergs darstellen: wir haben schließlich nur in einer begrenzten Anzahl Filialen nachgefragt. Um das Problem noch besser zu untersuchen, baten wir die Kollegen aus weiteren Filialen darum, uns Informationen zu den Problemen durch das Heben und den Transport von Kisten zu übermitteln. Sie notieren ihre Erfahrungen und zählen, wie viele zu hoch gestapelte oder zu schwere Paletten in ihre VZs und Filialen gebracht werden. Nur mithilfe so vieler Kollegen wie möglich können wir dieses Problem untersuchen und auf eine Lösung hinarbeiten! Ihr alle könnt über folgende Adresse mit der Vertretergruppe Kontakt aufnehmen: lidlkadergroep@gmail.com

7. Referat für Berufskrankheiten: körperliche Beschwerden können als Symptome einer Berufskrankheit anerkannt werden

Kürzlich erklärte der Minister für Arbeit und Soziales Lodewijk Asscher, Angestellte trügen selber die Verantwortung dafür, bei der Arbeit gesund zu bleiben und zu vermeiden, dass Berufskrankheiten sich entwickeln können. Die Lidl-Angestellten sind gerade dabei, diese Forderung umzusetzen. Mithilfe des Produktionsmappings erstellen sie ein Inventar zum Kernproblem der Angestellten: Paletten, die zu hoch gestapelt werden oder bei denen die schwersten Kisten zuoberst stehen.

Auffällig ist, dass in einigen Filialen mehrere Mitarbeiter über körperliche Beschwerden klagen, dazu zählen Rückenschmerzen, Schmerzen im Handgelenk und der Schultern. Viele von ihnen mussten bereits operiert oder mit Medikamenten oder Physiotherapie behandelt werden. Es stellt sich die Frage, ob diese körperlichen Beschwerden durch die Arbeit verursacht sein könnten.

Das holländische Zentrum für Berufskrankheiten (NCvB) ist die führende Instanz, der die Ärzte jede festgestellte Krankheit melden müssen. Das NCvB hat Richtlinien herausgegeben, nach denen bestimmt wird, wann es sich um eine Berufskrankheit handelt, die sich häufig schlechend durch langfristige Überlastung entwickelt.

Für das Karpaltunnelsyndrom (CTS), Schulterschmerzen und in den Rücken strahlende Lendenschmerzen wurde gemäß der Vorgaben des NCvB festgelegt, welche Risikofaktoren vorhanden sein müssen, damit von einer Berufskrankheit gesprochen werden kann. Dann wurde untersucht, ob eine solche Belastung bei der Arbeit der Lidl-Mitarbeiter vorliegt. Anschließend hat man die spezifische Belastung der Lidl-Mitarbeiter mit diesen Risikofaktoren abgeglichen. Die entsprechenden Bestimmungen finden sich auf der Website des NCvB: www.beroepsziekten.nl

Nicht zuletzt hat man eine Formel entwickelt, die Formel NIOSH, mit der Hebesituationen ausgewertet werden können. Diese Formel wird ebenfalls von der Inspektion SZW (Arbeit und Soziales), ehemals Arbeitssicherheit, benutzt. Gemäß dieser Formel beträgt das maximale Hebegewicht in einer idealen risikofreien Situation 23 kg. Ist die Situation weniger ideal, sinkt das maximale Hebegewicht gemäß dieser Formel sehr rasch. Hierbei spielen mehrere Faktoren eine Rolle, wie etwa der horizontale Abstand der zwischen der Person und der Last oder die Häufigkeit des Hebevorgangs. Auch der vertikale Abstand zur Last ist nicht zu vernachlässigen. Wird oberhalb einer bestimmten Höhe gehoben, kann die NIOSH-Formel nicht mehr angewandt werden, da eine solche Situation ohnehin als zu riskant eingestuft wird. Dieser Fall gilt bei Höhen von über 1,75 m.

Auf der Grundlage des Produktionsmappings und der Fotos vom Arbeitsplatz wird deutlich, dass das zu hohe Stapeln bei LIDL an der Tagesordnung ist, also auch das Heben oberhalb von 1,75 m. Wir haben es also mit einer hochriskanten Situation zu tun.

Die Angestellten berichten auch, dass sie länger als eine Stunde pro Tag mehr als 3 kg heben müssen. Besonders in der Obst- und Gemüseabteilung wird viel gehoben: über 25 Mal täglich, oft sogar länger als 2 Stunden am Tag über 5 kg. Die Kisten mit den am häufigsten verkauften Produkten wie Bananen, Orangen, Kartoffeln, Ananas und Honigmelonen wiegen im Schnitt 20 kg pro Stück. Schätzungsweise über 10% des Arbeitstages hindurch werden mehr als 15 kg gehoben. Hinzu kommt, dass viel Arbeit in einer gebeugten oder krummen Haltung verrichtet wird. Über eine halbe



Stunde pro Tag wird in einer über 40° gebeugten oder gekrümmten Haltung gearbeitet. Über eine Stunde in über 20°. Bei LIDL werden viele Bewegungsabläufe wiederholt, sowohl an den Kassen als auch beim Einräumen der Regale in den Filialen. Das Handgelenk wird über 30° außerhalb der natürlichen Position über mehr als 2 Stunden täglich gehalten. Mit dem Handgelenk werden 2 Stunden täglich Bewegungsabläufe wiederholt. Mit dem Armen werden über 4 Stunden täglich Bewegungsabläufe wiederholt, ohne dass die Arme abgestützt werden können. Ebenso werden über 4 Stunden täglich Dinge in den Händen gehalten, man denke nur an die zahlreichen Produkte, die bewegt werden müssen. Gemäß den Bestimmungen des NCvB sind sämtliche Beschwerden der Angestellten, also sowohl CTS als auch Schulter- und Rückenschmerzen, als Berufskrankheit einzustufen.

Das Referat Berufskrankheiten des Niederländischen Gewerkschaftsbundes FNV unterstützt die Mitglieder des FNV Bondgenoten dabei, den Arbeitgeber oder dessen Versicherung für den durch eine Berufskrankheit verursachten finanziellen Schaden zu Verantwortung zu ziehen. Man denke nur an den Verdienstausfall bei längerer Krankheit oder Berufsunfähigkeit. Wer befürchtet, an einer Berufskrankheit zu leiden oder weitere Informationen anfordern möchte, kann jederzeit das Referat Berufskrankheiten des Niederländischen Gewerkschaftsbundes (FNV) kontaktieren: www.bbzfnv.nl, info@bbz.fnv.nl

8. Schlussfolgerung und dringende Verbesserungspunkte

Unsere Untersuchung sollte zeigen, dass Lidl Niederlande ein strukturelles Problem mit dem Heben und dem Transport von Kisten hat. In den VZs wird zu hoch gestapelt, häufig mit dem höchsten Gewicht zuoberst. In den Filialen wird zu lange und zu schwer gehoben; die Regeln sind nicht eindeutig, ihre Befolgung wird praktisch nicht überwacht. Die Folgen der auftretenden Probleme sind klar an der Gesundheit der Mitarbeiter erkennbar. Der wachsende Marktanteil und das zunehmende Geschäftsvolumen wird auf dem Rücken der Angestellten erwirtschaftet.

In diesem Zusammenhang ist es enttäuschend, dass noch immer kein Tarifvertrag unterschrieben wurde. Denkt man über die Untersuchungsergebnisse nach, erscheint es auch wie Ironie, dass Lidl sich ausgerechnet "Nachhaltigkeit" auf die Fahne schreibt. Das Verteilzentrum Heerenveen beispielsweise erhielt den Titel "nachhaltigstes Verteilzentrum der Niederlande". Offenbar bezieht sich dies nur auf den Umweltschutz, denn diese Broschüre zeigt klar, dass man wohl kaum von einer guten "Nachhaltigkeitspolitik" sprechen kann. Wir wollen hiermit erreichen, dass die Lidl-Geschäftsleitung auch sein Personal in nachhaltiger Weise behandelt. Wir formulieren also einige Punkte, an denen dringender Änderungsbedarf besteht:

- Für die VZs: eine Maximalhöhe von 1,80 m für Paletten.
- Kein Stapeln von über 20 kg schweren Kisten oberhalb einer Höhe von 1,50 m.
- Zwei elektrische Hubwagen und vier Handhubwagen, dazu ein Intensivkurs zum richtigen Gebrauch.
- Ausreichend hochwertige Sicherheitskleidung wie Regenkleidung und Sicherheitsschuhe für ALLE Angestellten.

- Schluss mit dem Druck und der Einschüchterung seitens der Geschäftsleitung, immer noch höher zu stapeln und schwerer zu heben.
- Schluss mit dem Druck auf die Kollegen seitens der Geschäftsleitung, immer höhere Colli-Normen zu erfüllen.
- Ausreichend Zeit für das Beladen der Paletten in den Filialen. Keinen Druck, damit pro Palette nur ein paar Minuten gebraucht werden.
- Klare Information der Angestellten über die Bestimmungen zum Heben und Stapeln seitens der Lidl-Geschäftsleitung.
- Einhaltung dieser Bestimmungen und Überwachung derselben durch die Geschäftsleitung in den VZs und den Filialen.
- Einstellung von zusätzlichem Personal für VZs und Filialen in Phasen mit erhöhtem Arbeitsaufwand.
- Mehr Rotation des Personals, um bessere Abwechslung zwischen anstrengenden und leichteren Arbeiten zu schaffen.
- Freier Zugang für Gewerkschaftsmitglieder und Vertretergruppen in die VZs und die Filialen, damit wir gemeinsam mit den Kollegen die genannten Probleme prüfen können; außerdem eine Pinnwand für Aushänge und Mitteilungen des FNV.

Angesichts der gravierenden Probleme werden wir, die Vertretergruppe, gemeinsam mit den Kollegen in den Filialen und den niederländischen Verteilzentren die Erhebungen dazu fortführen. Diese Broschüre soll auch als Bitte an unsere Kollegen dienen, uns weiterhin über Probleme beim Stapeln oder Heben von Kisten am Arbeitsplatz auf dem Laufenden zu halten. Nur mithilfe so vieler Kollegen wie möglich können wir die Lage genauer untersuchen und auf eine Lösung hinarbeiten. Wir laden ausdrücklich dazu ein, den Kontakt mit der Vertretergruppe zu suchen:
lidlkadergroep@gmail.com