



**Supermarkt von Kaufland in Ravensburg:** Das Unternehmen steht in Verdacht, Tariflöhne erheblich unterschritten zu haben.

# Wenn der Computer befiehlt

Kaufland wies Leiharbeiter durch elektronische Stimmen an - ein Verstoß gegen geltendes Recht?

Massimo Bognanni  
Köln

Als „regelmäßige Kontrollen“ spielten die Einzelhandelskonzerne Netto und Kaufland die Razzien herunter - 450 Ermittlungsbeamte des Zolls haben in der vergangenen Woche Büros und Lagerhallen der Lebensmittelhändler durchsucht. Der Vorwurf: Die Unternehmen hätten mit illegalen Scheinwerkverträgen Tariflöhne erheblich unterschritten. Zudem seien möglicherweise Beiträge zu den Sozialversicherungen hinterzogen worden.

Recherchen des Handelsblatts belegen, dass die Durchsuchungen keineswegs Routine waren. Den Beweis für den Missbrauch von Werkverträgen könnte ein Computersystem liefern. Kaufland setzte das System „Pick-by-Voice“ ein, um seinen Mitarbeitern Arbeitsanweisungen zu geben - auch Werkverträgern.

Genau darin sehen Experten einen Gesetzesverstoß. Werkverträger müssen ihre Aufträge vom Subunternehmer erhalten und nicht direkt von dem Unternehmen, in dem sie eingesetzt werden. Denn dann würden sie gleich behandelt

wie Festangestellte oder Leiharbeiter und hätten auch ein Anrecht auf den gleichen Lohn. In der Praxis jedoch verdienen Werkverträger meist deutlich weniger als die Stammebelegschaft.

In den Kaufland-Logistikzentren Dortmund, Donnersdorf und Möckmühl arbeiten 2000 Menschen. Nur die Hälfte von ihnen ist fest angestellt, 950 Lagerarbeiter arbeiten für Subunternehmen. Zwei Drittel von ihnen packen die Paletten, ein Drittel fährt die Gabelstapler.

## Lohndumping bei Kaufland

Kaufland zahlt den fest angestellten Lagerarbeitern mindestens den Tariflohn von 9,50 Euro bis 10 Euro im Westen. Werkverträger bekommen nur 8,50 Euro pro Stunde.

Grund für den Unterschied sei der starke Wettbewerb im Logistikbereich, erklärt eine Kaufland-Sprecherin. Bei Rivalen sieht es nicht besser aus: Der Mindestlohn von Discounter Netto liegt mit 7,50 Euro sogar noch niedriger.

Für Netto und Kaufland hat der Einsatz der Subunternehmen weitere Vorzüge: Anders als beim Einsatz von Leiharbeitern müssen sie

ihre Betriebsräte nicht informieren, wenn Jobs an Subunternehmer ausgelagert werden sollen.

Verboten ist das Vorgehen grundsätzlich nicht. Illegal wird es erst, wenn Wegverträger wie Festangestellte oder Leiharbeiter eingesetzt werden und etwa Anweisungen vom Stammpersonal bekommen.

Genau dafür mehrten sich die Zeichen bei Kaufland und Netto. Kaufland bestätigte, in seinen Logistikzentren das Computersystem „Pick-by-Voice“ einzusetzen. Hierbei schicken die Supermärkte Warenbestellungen an einen Kaufland-Zentralrechner. Der sortiert sie nach Warengruppen und übersetzt sie in konkrete Anweisungen für die Lagerarbeiter. Eine Computerstimme sagt den Packern über Kopfhörer, zu welchem Regal sie gehen müssen und was sie in welcher Menge packen sollen - ähnlich wie ein Navigationssystem im Auto.

Auch die Beschäftigten der Subunternehmen bekommen via Kaufland-Computersystem ihre Anweisungen. „Eigentlich müsste ein Kaufland-Mitarbeiter dem Chef eines Werkvertragsunternehmens die Arbeitsanweisungen erteilen,

damit der sie an die Lagerarbeiter weitergibt“, räumt eine Unternehmenssprecherin ein. „Doch in der Praxis erledigt das der Computer automatisch, da wird dieser Zwischenschritt überfällig.“

## Extremfall von Scheinwerkverträgen

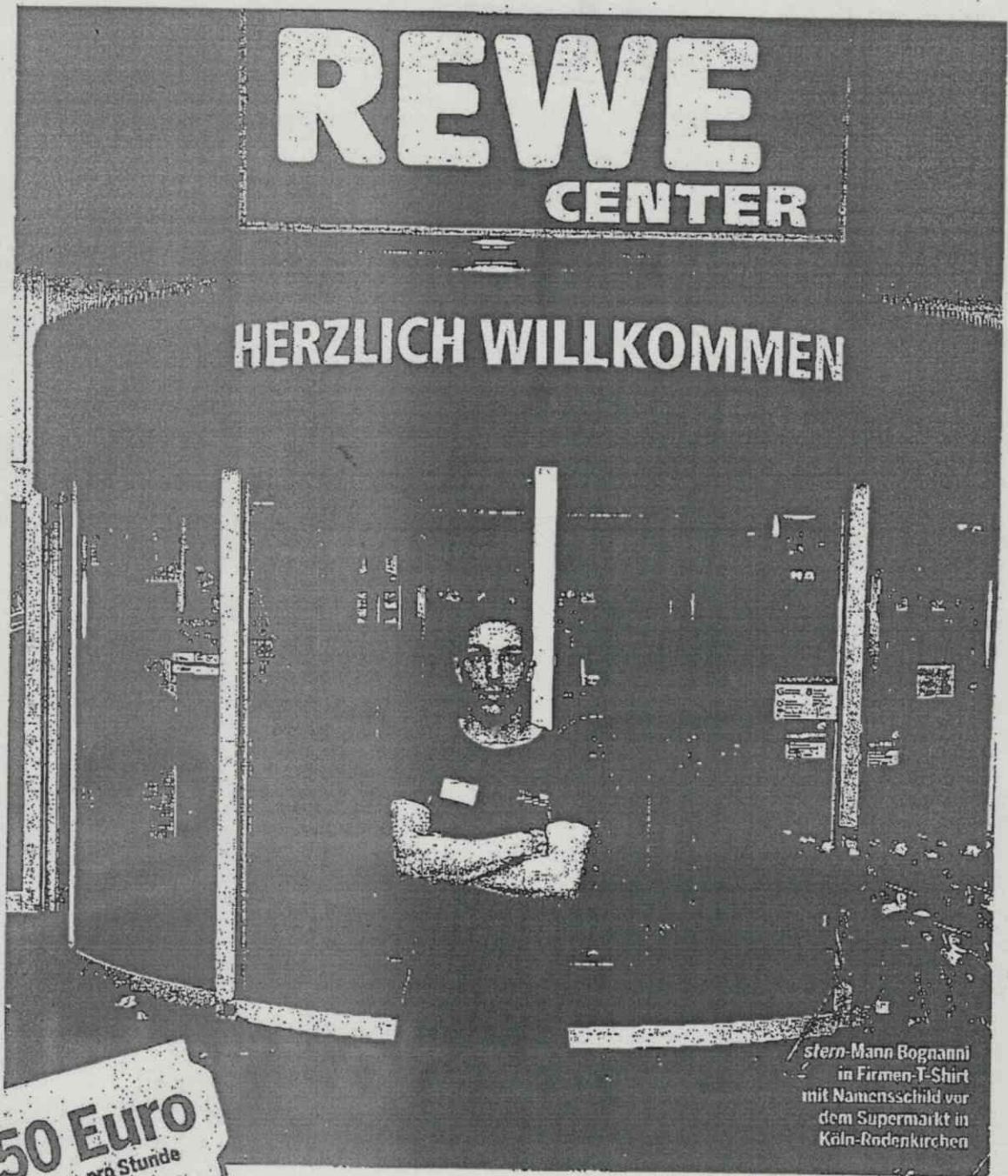
Für Wolfgang Däubler, Arbeitsrechtsexperte der Uni Bremen, ist dieses Vorgehen ein „Extremfall“ von Scheinwerkverträgen. „Das Direktionsrecht liegt ganz klar bei Kaufland. Das Unternehmen definiert, welche Arbeit wie erledigt werden muss.“ Da es sich de facto um Leiharbeit handele, hätten die Beschäftigten Anspruch auf die gleiche Bezahlung wie die Festangestellten. Wenn das Subunternehmen keine Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz hatte, würde sogar ein Arbeitsverhältnis zu Kaufland entstehen.

Netto wollte sich nicht zu dem Thema äußern. In der Belegschaft heißt es, auch die Edeka-Tochter nutze in ihren Logistikzentren das „Pick-by-Voice“-System. Das Bundesarbeitsministerium äußerte sich zurückhaltend. Es hält keine Gesetzesänderung für nötig.



Skon 25.08.2011

Referat  
| Pressedokumentation



# Unter Lohndrückern

Mit Werkverträgen senken immer mehr Unternehmen ihre Personalkosten.  
stern-Mitarbeiter Massimo Bognanni war Regaleinräumer bei Rewe



**N**ennen wir ihn Dirk. Er ist stellvertretender Teamleiter. Er wird mich in den nächsten zwei Wochen fertigmachen. „Mitkommen“, sagt er und eilt in ein Büro gleich neben der Getränkeabteilung. Dirk hat keine Zeit für Begrüßungsfloskeln, diktiert mir nur schnell die Bedingungen: 6,50 Euro die Stunde, der Job ist Akkordarbeit. „Du hast eineinhalb Stunden für eine Palette Zeit. Wenn das nicht schafft, musst du gehen“, sagt er. Ich verspreche, Vollgas zu geben. Bei Dirk hinterlässt das wenig Eindruck. „Warte, bis der Chef da ist, der reißt dir den Arsch auf.“

Nächste Woche kann ich anfangen: als Regaleinräumer der Teamwork – Die Blütgen GmbH in einem Kölner Rewe-Supermarkt.

Glaubt man der Bundesregierung, dürfte es solche Beschäftigten wie mich bei den Supermärkten gar nicht mehr geben.

Im März hatte Arbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) vor dem Bundestag neue Regelungen für die Zeitarbeit präsentiert. „Wer seiner Belegschaft kündigt, um sie für die gleiche Arbeit zu schlechteren Löhnen als Zeitarbeiter wieder einzustellen, der kündigt den fairen Umgang miteinander auf“, sagte sie damals. Mit den neuen Bestimmungen sollten Ungleichheiten ein Ende haben. Außerdem ziehe die Regierung „in der Leiharbeit nun eine gesetzliche Lohnuntergrenze ein“. Im Westen gilt seitdem ein Mindestlohn je Stunde von 7,79 Euro und im Osten von 6,89 Euro.

In der Wirklichkeit aber geht das Lohndumping weiter: Statt Zeitarbeiter für bestimmte Tätigkeiten zu entleihen, lagern die Supermärkte zunehmend Arbeit an Subunternehmen aus. Das nennt sich „Werkvertrag“. Die Firmen werden je „Werk“ bezahlt, beispielsweise für jede Palette Lebensmittel, die ihre Mitarbeiter einräumen. So wird der Mindestlohn ausgehebelt.

Neben Teamwork, einem der größten Anbieter im Geschäft mit den Werkverträgen im Einzelhandel, gibt es laut „Lebensmittelzei-

tung“ 120 weitere Subunternehmen in Deutschland, die rund 350 000 Beschäftigte in den Handel vermitteln, vor allem in die Warenverräumung. Sie werden aber auch gern für Lagerarbeiten eingesetzt, sie kommissionieren, sortieren und konfektionieren. Und das alles für sechs oder 6,50 Euro die Stunde.

Neben Rewe und Real arbeiten auch bei der Drogeriemarktkette Rossmann Werkvertragler zu Niedriglöhnen. In jeder zweiten Filiale füllen die Billigkräfte des Subunternehmens Instore Solution Services GmbH die Regale auf. Rossmann nennt als Grund: „um den Mitarbeitern mehr Zeit für die Kunden zu geben“.

Zwei Wochen nach meiner Bewerbung melde ich mich im Rewe-Büro im Kölner Stadtteil Rodenkirchen. Teamleiter André\* kritzelt meine Daten auf rotes Papier. Der Block hat Hunderte Vordrucke. Arbeit ist hier ein Massengeschäft. Ich bekomme Handschuhe, ein Teppichmesser und ein blaues T-Shirt. „Teamwork... and it works“ steht darauf. Dirk ist auch wieder da, um aufzupassen – auf mich und fünf andere Billiglöhner.

Ich soll eine Palette Konserven einräumen. Dirk gibt mir 90 Minuten Zeit. Ich trage die Dosen im Laufschrift durch den Supermarkt. Dirk patrouilliert zwischen den Regalen. Nach anderthalb Stunden baut er sich vor mir auf: „Das muss schneller gehen.“ Der Dosenstapel auf der Palette reicht mir noch immer bis zu den Schultern. Nach vier Stunden habe ich es geschafft.

Dirk steht selbst gewaltig unter Druck. Wenn die Regaleinräumer nicht schnell genug sind, bekommt er Ärger. Denn je schneller die Werkvertragler die Waren einräumen, desto mehr Geld bleibt für Teamwork übrig. Das Geschäftsmodell geht auf: Selbst im Jahr der Wirtschaft- und Finanzkrise 2009 verzeichnete das Unternehmen einen Umsatz von knapp 40 Millionen Euro und einen Jahresüberschuss von 1,4 Millionen Euro.

\* Name geändert

Obwohl Festangestellte und Werkvertragler den gleichen Job erledigen, herrscht im Supermarkt eine Zweiklassengesellschaft: oben die Rewe-Mitarbeiter in ihren weißen Kitteln, unten die Teamworker in ihren blauen Shirts. Auch bei der Bezahlung trennen sie Welten: Rewe-Mitarbeiter bekommen für körperliche Arbeit wie das Regaleinräumen laut Tarifvertrag mindestens 11,70 Euro die Stunde – fast doppelt so viel wie die Teamworker.

Teamwork und viele seiner Mitbewerber zahlen in Westdeutschland 6,50 Euro die Stunde, im Osten sind es sechs. Grundlage ist ein Tarifvertrag zwischen der christlichen Gewerkschaft DHV und dem Verband Instore und Logistik Services (ILS), dem auch Teamwork angehört.

**E**ine christliche Gewerkschaft, die Billiglöhne auch im Einzelhandel ermöglicht, gab es schon einmal: Die Christliche Gewerkschaft für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) hatte mit vielen Tarifverträgen seit 2003 Lohndumping durch Leiharbeit zugelassen, was unter anderen die Drogeriekette Schlecker ausnutzte und damit für einen Skandal sorgte. Das Bundesarbeitsgericht hat die CGZP im vergangenen Jahr für tarifunfähig erklärt. Sie hatte zu wenig Mitglieder, um die Interessen der Arbeitnehmer tatsächlich vertreten zu können. Davon unbeeinträchtigt kann die DHV weiterhin Dumpingtarife beschließen. Denn solange niemand gegen die Gewerkschaft klagt, werden ihre Tarife benutzt. Peter Schüren, Professor am Institut für Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht der Universität Münster, hat für den *stern* den DHV-Tarifvertrag für die Regalauffüller unter die Lupe genommen. Sein Fazit: „Der Vertrag bedient nur Arbeitgeberwünsche – ohne eine Spur von Interessenvertretung auf der Arbeitnehmerseite.“ Nicht nur der Lohn sei extrem niedrig, auch die flexible Arbeitszeitregelung spare erhebliche Kosten. An →



## Wirtschaft

gestellte müssen erst zwei Tage vor ihren Einsätzen über Arbeitszeit und -ort informiert werden; üblich sind bei Abrufarbeit vier Tage. Zudem können Arbeitsverträge ohne bestimmten Grund bis zu drei Jahre lang befristet werden, gesetzlich erlaubt ist eine Befristung von zwei Jahren.

Besonders pikant: Den DHV-Tarifvertrag haben auf Gewerkschaftsseite Gunter Smits und Hans-Joachim Bondzio unterschrieben – genau dieselben Funktionäre, die schon früher „christliche“ Tarifverträge für Leiharbeiternehmer unterzeichnet hatten.

Wenn Regaleinräumer sich bei der DHV, „ihrer“ Gewerkschaft, melden, landen sie bei eben jenem Hans-Joachim Bondzio. Er ist für den Bereich Handel und Warenlogistik zuständig. Wer mit ihm telefoniert, bekommt zu hören, dass der Verband nur vereinzelt Mitglieder von Teamwork

habe. Von Aktionen gegen die Ungerechtigkeiten rät Bondzio ab. Er wirbt nicht einmal für die Mitgliedschaft in der DHV.

**G**anz andere Töne schlägt die DHV an, wenn sie vom *stern* offiziell nach ihrer Meinung zu den Dumping-Verträgen gefragt wird. Dann sagt der DHV-Bundesvorsitzende Gunter Smits, er sehe den eigenen Tarifabschluss mit „großer Sorge“. Man habe sich „schweren Herzens“ dafür entschieden, ihn zu unterzeichnen. Man dürfe jedoch die im März verhandelten Löhne nicht mit dem Mindestlohn für Leiharbeit vergleichen – sondern mit den Tariflöhnen, die Werkvertrager im Einzelhandel vor dem neuen Abschluss erhalten hätten. Die seien für Regaleinräumer noch etwa 20 Prozent niedriger gewesen.

Teamworker werden offiziell eingestellt, um Regale einzuräu-

men. Tatsächlich arbeiten sie bisweilen wie feste Rewe-Angestellte, beraten etwa die Kunden im Laden. Und das hat Kalkül: Sie tragen Namensschilder, sollen ansprechbar wirken. Ein Schulungsfilm, den neue Teamwork-Mitarbeiter erhalten, gibt Anweisungen für das „Verhalten gegenüber den Käufern“: „Wie jeder andere Mitarbeiter des Marktes geben wir höflich Auskunft. Der Kunde ist immer König.“ Zu sehen ist eine brünette Teamworkerin, die strahlend eine Kundin durch den Supermarkt führt und ihr eine Backmischung empfiehlt.

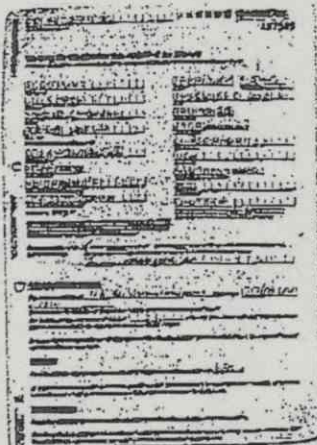
Wenn Regaleinräumer sich bei der DHV, „ihrer“ Gewerkschaft, melden, landen sie bei eben jenem Hans-Joachim Bondzio. Er ist für den Bereich Handel und Warenlogistik zuständig. Wer mit ihm telefoniert, bekommt zu hören, dass der Verband nur vereinzelt Mitglieder von Teamwork

arbeiten oder sogar dieselbe Vergütung wie die Rewe-eigenen Regalauffüller bekommen.

Um dies durchzusetzen, müssten die Werkvertrager vor Gericht ziehen. Viel Hilfe vom Staat können sie nicht erwarten. „Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers“, heißt es aus dem Bundesarbeitsministerium. Eine Berichtspflicht der Unternehmen, ob und wie sie Beschäftigte von Subunternehmen einsetzen, bestehe nicht. Die Fahnder der „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ des Zolls dürfen zwar kontrollieren, ob Schein-Werkverträge vorliegen – allerdings nur bei Verdacht, also bei konkreten Anhaltspunkten.

Der *stern* hätte auch gern die Positionen von Rewe und Teamwork zu den Vorwürfen gehört. Doch beide Unternehmen wollten sich auch nach wiederholter Aufforderung nicht äußern.

Formular vom  
Abreißblock:  
Arbeitsvertrag  
zwischen der Firma  
Teamwork und  
Massimo Bogtanni  
vom Juli 2011



Konkurrent Real reagiert auf die Tücken der Werkverträge so: Die Einräumer rücken außerhalb der Öffnungszeiten an. Die Metro-Tochter setzt in rund 250 Supermärkten Subunternehmen ein, neben Teamwork etwa SIG Instore Logistics GmbH und Kötter Services.

**D**och die Erfahrungen sind offenbar nicht immer gut. Grundsätzlich gebe es die Tendenz, die Fremdverräumer wieder zu verringern, versichert das Unternehmen gegenüber dem *stern*. In einem Test-Markt sollen die Regale künftig ausschließlich von Real-Mitarbeitern und außerhalb der Öffnungszeiten eingeräumt werden – um die „Geschäftsprozesse zu optimieren“, wie es offiziell heißt. Von Angestellten des Unternehmens erfährt man: Zu oft sollen die in der Nacht von Werkvertraglern eingeräumten Waren

in den falschen Regalen gelandet sein.

Und die Bundesregierung? Sie sieht „keinen Handlungsbedarf“. Auf eine Anfrage der Linkspartei antwortete das Ministerium von Ursula von der Leyen im Juli dieses Jahres: Hinweise auf eine systematisierte, missbräuchliche Nutzung von Werkverträgen zur Umgehung von tariflichen Standards lägen der Regierung nicht vor.

Nach einer Woche kündige ich bei Teamwork. Zum Abschied droht mir eine Mitarbeiterin am Telefon mit juristischen Folgen und Schadensersatz. Ich müsse die Kündigungsfrist von zwei Wochen einhalten und zur Arbeit kommen. Ich schicke daraufhin eine zweite Kündigung – außerordentlich und fristlos. Dem Grund, den ich nenne, haben auch die Teamwork-Juristen nichts entgegenzusetzen: 6,50 Euro – dieser Lohn ist sittenwidrig. \*

Referat  
Presse-dokumentation  
25.08.2011  
P. Horn