

Wehret dem Unrecht - Mobbing -

Am Ende einer rituellen Arbeit entlässt der Meister vom Stuhl die Brüder aus dem Tempel mit den Worten:

*„Geht nun zurück in die Welt, meine Brüder,
und bewährt Euch als Freimaurer.
Wehret dem Unrecht wo es sich zeigt,
kehrt niemals der Not und dem Elend den Rücken,
seid wachsam auf Euch selbst.“¹*

Zwei kurze Sätze, die aber einen mächtigen Handlungsauftrag enthalten, der die Welt verändern kann, wenn denn die Brüder die freimaurerische Kunst recht verstehen. Es ist eine Kunst von höchster Komplexität und sie fordert uns auf:

Schau in dich,	(erkenne dich selbst und vervollkomme dich)
schau um dich,	(erkenne deine Umwelt und handle als Weltbürger)
schau über dich.	(erkenne die Endlichkeit deines Lebens und Wirkens im Universum und berücksichtige dieses in deiner Lebensführung) ²

Dabei sind diese drei Grundforderungen untrennbar miteinander verknüpft. Hans-Hermann Höhmann, Altstuhlmeister der Freimaurer Forschungsloge Quatuor Coronati, führt in seiner Abhandlung "Freimaurerische Identität - Versuch über das Selbstverständnis des Freimaurerbundes in der Gegenwartsgesellschaft" aus:

"Als diesseitsorientierte Freundschaftsbünde mit primär ethischer Zielsetzung sind Logen und Großlogen keine Religionsgemeinschaften und bieten folglich auch keine Ersatzreligionen an. Die Freimaurerei entwickelt keine Theologie und kennt keine Dogmen sowie Sakramente. Allerdings verwenden die Freimaurer Symbole, die dem religiösen Bereich entlehnt sind, wie z.B. das Symbol 'Großer Baumeister aller Welten'. Dieses Symbol verkörpert jedoch keinen eigenen freimaurerischen Gottesbegriff, den es nicht gibt. Es begründet - wie gelegentlich missverstanden wird - auch keine relativierenden religiösen Minimalanforderung an den Freimaurer. Es ist vielmehr Ausdruck der Überzeugung, dass moralisches Handeln die Anerkennung eines übergeordneten sinngebenden Prinzips voraussetzt, eines höheren Seins, eines 'supreme being', das Verantwortung begründet und auf das die Ethik des Freimaurers letztlich rückbezogen ist. Als umfassendes Symbol für Lebenssinn und transzendenten Bezug des Menschen ist es vom einzelnen Freimaurer gemäß seiner eigenen weltanschaulich-religiösen Überzeugung ohne kritische Befragung und ohne jeden Rechtfertigungszwang zu deuten. Der Freimaurer hat sich moralisch, nicht religiös zu verpflichten."³

¹ RITUAL I der Großloge der Alten Freien und Angenommenen Maurer von Deutschland, 1981

² Siehe auch: „Freimaurerische Erlebniswelt verstehen“ <http://www.internetloge.de/arst/fmerleb.htm>

³ Abhandlung auf den Seiten der Forschungsgruppe Alpina "Freimaurerische Identität - Versuch über das Selbstverständnis des Freimaurerbundes in der Gegenwartsgesellschaft" im Abschnitt "Freimaurerei ist weder Nebenkirche noch Ersatzreligion", http://www.masonica-gra.ch/fm_identitaet.html, 11/2010

Aus dieser moralischen Verpflichtung heraus sind wir aufgefordert, wachsam durch unser Leben zu schreiten und uns selbst und unsere Umwelt kritisch zu beobachten, zu hinterfragen und gegebenenfalls zu helfen oder verändernd zu wirken. Während Not und das Elend meist direkt zu erspüren sind und die Mildtätigkeit auch ein Standbein unserer Logenarbeit ist, ist es mit dem Unrecht komplizierter.

Was ist Unrecht und wie gehen wir damit um?

Recht definiert sich als „ein System von Regeln mit allgemeinem Geltungsanspruch, das von gesetzgebenden Institutionen geschaffen und nötigenfalls von Organen der Rechtspflege durchgesetzt wird.“⁴ Unrecht ist demnach das Gegenteil von Recht, d. h. es entsteht durch Verletzung der Rechtsordnung. Unser Bruder Goethe definiert dagegen in Wilhelm Meisters Lehrjahre:

„Niemand weiß, was er tut, wenn er recht handelt;
aber des Unrechten sind wir uns immer bewusst.“⁵

Er erkennt, dass Unrecht uns intuitiv bewusst wird, während unser rechtmäßiges Handeln durch das meist unreflektierte Befolgen eines Regelwerks uns in seiner tieferen Wertung eigentlich unbewusst bleibt, wenn sich nicht unser intuitives Unrechtsbewusstsein meldet. Wenn sich nun aber unser Unrechtsbewusstsein beim rechtmäßigen Handeln meldet, haben wir einen Widerspruch zwischen Recht und unserem Rechtsempfinden (Gerechtigkeit) aufzulösen.

Der deutsche Rechtsphilosoph Gustav Radbruch⁶ formulierte 1946 zur Auflösung dieses Dilemmas erstmals eine These, die als „Radbruchsche Formel“ bezeichnet wird: Ein Richter hat sich im Konflikt zwischen dem positiven (gesetzten) Recht und der Gerechtigkeit immer dann und nur dann gegen das Gesetz und für die materielle Gerechtigkeit zu entscheiden, wenn das fragliche Gesetz entweder als „unerträglich ungerecht“ anzusehen ist oder das Gesetz die – Radbruch zufolge – im Begriff des Rechts grundsätzlich angelegte Gleichheit aller Menschen aus Sicht des Interpreten „bewusst verleugnet“.⁷

⁴ <http://de.wikipedia.org/wiki/Recht> 11/2010

⁵ Johann Wolfgang von Goethe: Wilhelm Meisters Lehrjahre, 7. Buch, 9. Kapitel.

⁶ Gustav Radbruch (* 21. November 1878 in Lübeck; † 23. November 1949 in Heidelberg) war Reichsjustizminister in der Weimarer Republik und gilt als einer der einflussreichsten Rechtsphilosophen des 20. Jahrhunderts. Daneben genoss er auch als Strafrechtler, Kriminalpolitiker, Strafrechtshistoriker, Biograph und Essayist international großes Ansehen. Seine Hauptwerke wurden in zahlreiche Sprachen übersetzt. Für Radbruch ist das Recht eine wertbezogene, an der Idee des Gerechten auszurichtende Realität, die zum Gebiet der Kultur gehört und damit zwischen Natur und Ideal steht. http://de.wikipedia.org/wiki/Gustav_Radbruch 11/2010

⁷ Radbruch veröffentlichte die als „Radbruchsche Formel“ in die rechtsphilosophische Ideengeschichte eingegangene Textpassage erstmals im Jahr 1946 im Aufsatz „Gesetzliches Unrecht und übergesetzliches Recht“ in der Süddeutschen Juristenzeitung. Die heute gebräuchliche Bezeichnung „Radbruchsche Formel“ wurde erstmals 1948 von Richard Lange verwendet. http://de.wikipedia.org/wiki/Radbruchsche_Formel 11/2010

Das Thema „Gleichheit aller Menschen“ führt uns zu den Menschenrechten. Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte wurde von der Generalversammlung der Vereinten Nationen am 10. Dezember 1948 verkündet:⁸

Artikel 1

Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.

Artikel 2

1. Jeder Mensch hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeine Unterscheidung, wie etwa nach Rasse, Farbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, nach Eigentum, Geburt oder sonstigen Umständen.

2. Weiter darf keine Unterscheidung gemacht werden auf Grund der politischen, rechtlichen oder internationalen Stellung des Landes oder Gebietes, dem eine Person angehört, ohne Rücksicht darauf, ob es unabhängig ist, unter Treuhandschaft steht, keine Selbstregierung besitzt oder irgendeiner anderen Beschränkung seiner Souveränität unterworfen ist.

Artikel 3

Jeder Mensch hat das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit der Person.

Artikel 4

Niemand darf in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden; Sklaverei und Sklavenhandel sind in allen ihren Formen verboten.

Artikel 5

Niemand darf der Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe unterworfen werden.

[...]

Artikel 23

1. Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit.

2. Alle Menschen haben ohne jede unterschiedliche Behandlung das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

3. Jeder Mensch, der arbeitet, hat das Recht auf angemessene und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert und die, wenn nötig, durch andere soziale Schutzmaßnahmen zu ergänzen ist.

4. Jeder Mensch hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Berufsvereinigungen zu bilden und solchen beizutreten.

[...]

Nach Hermes Trismegistos⁹ lautet das das Prinzip der Entsprechungen:

Wie oben - so unten, wie unten - so oben.

Wie innen - so außen, wie außen - so innen.

Wie im Großen - so im Kleinen.

⁸ <http://www.internetloge.de/arst/mrechte.htm>

⁹ Die Gestalt des Hermes Trismegistos (griechisch, „dreimal größter Hermes“) ist eine synkretistische Verschmelzung des griechischen Gottes Hermes mit dem ägyptischen Gott Thot. Bis in die Neuzeit glaubte man, Hermes Trismegistos hätte tatsächlich gelebt und wäre der Verfasser der nach ihm benannten hermetischen Schriften. - http://de.wikipedia.org/wiki/Hermes_Trismegistos 11/2010

Entsprechend können wir das Unrecht in unserer direkten Nähe täglich beobachten. In Handlungen, die heute als Mobbing bezeichnet werden, kann z.B. jeder von uns das Unrecht hautnah erfahren bzw. die vernichtende Wirkung miterleben.

Die Wikipedia definiert:

Mobbing oder Mobben (von englisch to mob „anpöbeln, angreifen, bedrängen, über jemanden herfallen“ und mob „Meute, Gesindel, Pöbel, Bande“) steht im engeren Sinn für „Psychoterror am Arbeitsplatz mit dem Ziel, Betroffene aus dem Betrieb hinauszuekeln.“ Im weiteren Sinn bedeutet Mobbing, andere Menschen ständig bzw. wiederholt und regelmäßig zu schikanieren, zu quälen und seelisch zu verletzen, beispielsweise in der Schule (Mobbing in der Schule), am Arbeitsplatz, im Sportverein, im Altersheim, im Gefängnis und im Internet (Cyber-Mobbing). Typische Mobbinghandlungen sind die Verbreitung falscher Tatsachen, die Zuweisung sinnloser Arbeitsaufgaben, Gewaltandrohung, soziale Isolation oder ständige Kritik an der Arbeit.¹⁰

Eine allgemein anerkannte Definition gibt es nicht. Die meisten Forscher betonen laut Christoph Seydl folgende Gesichtspunkte:

- Verhaltensmuster: Mobbing bezieht sich auf ein Verhaltensmuster und nicht auf eine einzelne Handlung. Die Handlungsweisen sind systematisch, das heißt sie wiederholen sich beständig.
- Negative Handlungen: Mobbingverhalten kann verbal (zum Beispiel Beschimpfung), nonverbal (zum Beispiel Vorenthalten von Informationen) oder physisch (zum Beispiel Verprügeln) sein. Solche Handlungen gelten üblicherweise als feindselig, aggressiv, destruktiv und unethisch.
- Ungleiche Machtverhältnisse: Die Beteiligten haben unterschiedliche Einflussmöglichkeiten auf die jeweilige Situation. Jemand ist jemand anderem unter- beziehungsweise überlegen. Dazu ist kein Rangunterschied nötig, das kann durch die bloße Anzahl bedingt sein: viele gegen einen.
- Opfer: Im Handlungsverlauf kristallisiert sich ein Opfer heraus. Aufgrund der ungleichen Machtverteilung hat es Schwierigkeiten, sich zu verteidigen.¹¹

Als Intervention wird dem Betroffenen empfohlen, durch Gegenwehr sich aus der passiven Opferrolle zu lösen. In der Wikipedia wird angeraten:

Betroffene, die den Täter nicht selber zur Rede stellen können, können sich Hilfe innerhalb des Betriebes suchen. Erster Ansprechpartner ist immer der Vorgesetzte, oder falls dieser am Mobbing beteiligt ist, dessen Vorgesetzter. Kollegen kommen genauso als Unterstützung in Frage. Gespräche mit dem Täter sollen grundsätzlich zu Dritt geführt werden. Der Dritte dient dabei als Zeuge, Katalysator, Moderator, Coach oder Mediator. Der Betriebsrat beziehungsweise der Personalrat kann als Interessensvertreter des Mitarbeiters als Partner für Mobbingopfer geeignet sein, besonders, wenn Führungskräfte am Mobbing beteiligt sind. [...] Externe Beratungsstellen stellen eine weitere Anlaufstelle für Mobbingopfer dar. Als ein nützliches Hilfsmittel für Opfer gilt ein „Mobbingtagebuch“, in dem das Opfer den Verlauf der Mobbingssituation so genau wie möglich festhalten soll. Dabei hält der Betroffene jedes Mal die Uhrzeit und die jeweilige Situation fest, in der gemobbt wurde, wer welche Handlung begangen hat, wer mit anwesend war und die Situation eventuell mitbekommen hat, und wie

¹⁰ <http://de.wikipedia.org/wiki/Mobbing> 11/2010

¹¹ Christoph Seydl: Mobbing im Spannungsverhältnis sozialer Normen – eine dissonanztheoretische Betrachtung mit Untersuchung. Trauner, Linz 2007, ISBN 978-3-85499-312-4.

er sich dabei gefühlt hat. Eventuelle körperliche oder gesundheitliche Reaktionen als Folge und der zeitliche Abstand, in dem sie aufgetreten sind, werden vermerkt. [...] Als zentrale Maßnahmen der Mobbingprävention gilt der Aufbau einer Organisations- und Führungskultur, die eine konstruktive Zusammenarbeit garantiert, in der jeder Einzelne von allen wertgeschätzt wird. Sekundäre Maßnahmen sind: Aufklärung (Broschüren, Plakate, Diskussionen, ...), Installation einer betriebsinternen Infrastruktur gegen Mobbing am Arbeitsplatz (etwa Betriebsvereinbarung für Fairness am Arbeitsplatz), die systematische Sammlung von Daten über Mobbing im Betrieb oder die Beseitigung von betrieblichen Rollenkonflikten.

Über Mobbing als Führungsinstrument in großen Handelsketten wird immer wieder in den Medien berichtet, z. B. von Lidl, einer deutschen Lebensmittel-Discount-Kette und Teil der Schwarz-Unternehmensgruppe mit Sitz in Neckarsulm. Lidl hat die Rechtsform einer Stiftung & Co. KG, der eine Vielzahl verschiedener Landes- und Servicegesellschaften unterstellt sind. Lidl ist in juristisch selbständige Regionalgesellschaften unterteilt, die wiederum die einzelnen Filialen betreuen und in Abteilungen wie zum Beispiel Disposition oder Vertrieb unterteilt sind. Den Vertriebsleitern unterstehen mehrere Verkaufsleiter, die je einen Verkaufsbezirk von fünf bis sieben Filialen und 70 bis 100 Mitarbeitern als Fach- und Disziplinarvorgesetzte leiten.¹² Auf unterster Ebene gibt es jeweils einen Filialverantwortlichen, der für den Ausbildungsstand und die Einteilung des Filialpersonals sowie für die Warendisposition, Abrechnung und Erreichung der entsprechenden Filial-Kennzahlen verantwortlich ist. Es ist innerhalb der Hierarchie aber durchaus üblich, von oberster bis auf die unterste Ebene durchzugreifen.

Heute ist Klaus Gehrig als Nachfolger von Dieter Schwarz (* 24. September 1939 in Heilbronn, hat die Firma im Wesentlichen aufgebaut) Aufsichtsratschef der Lidl-Stiftung und damit der Lenker des Unternehmens. Deutschlandchef ist Jürgen Kisseberth, der von dem 43-jährige Matthias Raimund im März 2011 abgelöst werden soll. Gehrig hatte im April 2009 kurzfristig Frank-Michael Mros als Deutschland-Chef abgelöst, als Lidl zum zweiten Male innerhalb eines Jahres wiederholt gegen Datenschutzbestimmungen verstoßen hatte und wegen problematischer Personalführung in die Kritik geraten war. Allerdings wurde Mros bereits im Sommer 2009 als Chef der britischen Tochtergesellschaft Lidl UK wieder eingestellt.

Durch zentrale Strukturänderungen wie die Schaffung der Position eines Sozialbeauftragten (der leider nur sehr geringe Einflussmöglichkeiten hat) und andere Maßnahmen bemüht sich Lidl, z. T. unter großem Aufwand, dem Negativimage entgegenzuwirken. Weiterhin ist Lidl der Bildung von Betriebsräten abgeneigt, hat aber in einigen Regionalgesellschaften diese inzwischen nicht verhindern können.

¹² <http://de.wikipedia.org/wiki/Lidl>

Aktuell (Herbst 2010) habe ich leider aus nächster Nähe beobachten müssen, dass in einer neu geschaffenen Lidl-Regionalgesellschaft im Umkreis von Hamburg das u. a. von der Gewerkschaft ver.di¹³ 2004 herausgearbeitete Lidl-Mobbing-Profil immer noch aktiv eingesetzt wird. Allerdings ist für mich noch nicht zu unterscheiden, ob es sich um Aktionen von falsch motivierten Jungmanagern handelt, denen in Bezug auf die Menschlichkeit der Nadelstreifenanzug um fünf Nummern zu groß geraten ist, oder ob nach einer wieder zentral vorgegebenen informellen Empfehlung gehandelt wird. Das Mobbingvorgehen läuft hier der Literatur entsprechend bilderbuchartig einfallslos ab und ist im Bezug auf die angewandten Maßnahmen vorhersagbar. Interessanter Weise zeigen sich in diesem Fall leicht mafiose Vorgehensweisen, wenn z. B. dem krank-geschriebenen Mitarbeiter eine vom Inhalt her wacklige Abmahnung nachts um 22-Uhr von einer mit einer großen Kapuze tief verummten Gestalt in den Briefkasten geworfen wird, die beim zufällig zeitgleichen Öffnen der Haustür schlagartig die Flucht ergreift.

Wie ist diesem Unrecht zu wehren, liebe Brüder?

- Wir müssen die Mobbingopfer stärken und ermuntern, dass sie mutig Gegenwehr leisten.
- Wir müssen durch das Herstellen der Öffentlichkeit die Täter davon abhalten, weiterhin Menschen zu zerstören.

Und darum, liebe Brüder, werde ich Euch in Abständen vom weiteren Verlauf dieses Falles berichten.

* * *

"Menschenrechte sind mehr als ein Codex moralischer Würde: Sie sind in erster Linie eine Kriegserklärung an Unterdrückung, Wahnsinn und Sklaverei, wobei unterschiedliches Bewußtsein und verschiedene Zivilisationen miteinander in Beziehung treten. Die Politik der Wachsamkeit (im Gegensatz zu der des Wohlbefindens, die man auch die des Tiefschlafs nennen könnte) verlangt von uns, daß wir potenzielle Botschafter der Menschlichkeit werden, die Dramen der anderen als eigene Tragödie erleben und das Schicksal der ganzen Welt zu unserer Sache machen."

Pascal Bruckner

¹³ Siehe zur Problematik:

http://presse.verdi.de/aktuelle_themen_neu/archiv-themen/lidl 11/2010
http://www.soziales-zentrum-goettingen.de/materialien/wildcat_lidl.pdf 11/2010
<http://www.labournet.de/branchen/dienstleistung/eh/lidlkobel2.html> 11/2010
<http://www.verdi-blog.de/lidl/1/viewentry/774> 11/2010
<http://www.manager-magazin.de/magazin/artikel/0,2828,461855,00.html> 11/2010

Literatur

- Andreas Hamann u. Gudrun Giese: **Billig auf Kosten der Beschäftigten - Schwarz-Buch Lidl**, 2. aktualisierte Auflage, Berlin Dezember 2004, Hrsg. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), ISBN-Nr. 3-932349-12-1

Inhalt:

- Vorwort

Einleitung

- Das System Lidl: Expansion und Angst
- Dieter Schwarz stiftet zielgerichtet: Denkmäler, Professuren und eine Business School
- Verschleierte Macht im Stiftungsgeflecht: Über 600 Firmen und ständig Neugründungen
- Das "Who is who" der Schwarz-Gruppe: Knallharte Manager, Banker und Lobbyisten

Lidl in Deutschland

- Der ganz normale Wahnsinn: Verkäuferin bei Lidl
- Interview: "Ich hätte in dieser Situation sogar mein Todesurteil unterschrieben"
- Protokoll vom November 2004: Erlebnisse einer Lidl-Beschäftigten
- Als Branchenfremde bei Lidl: Ein schneller Sprung ins kalte Wasser
- Plötzlich saß ver.di unsichtbar am Tisch: Verkaufsleiter im Verdacht, "Anwalt der Filialen zu sein"
- Die Arbeit bei Lidl geht auf die "Knochen": Pausenlos im Einsatz
- Lidl-Vorgesetzte setzen langjährige Mitarbeiterin unter Druck: Vorspiegelung falscher Tatsachen
- Als Chef zu nett oder wegen Krankheit zu teuer? Unbefristet war klar, aber nach Arbeitsunfall gefeuert
- Fleiß und Motivation schützen nicht vor dem Rausschmiss: "Wir waren nur für die Firma Lidl da"
- Diebstahlsvorwurf ohne jeden Nachweis: Drei Stund Verhör und Schuhkontrolle
- Vergesslichkeit schwer bestraft: Fristlos raus wegen vergessener 2,29 Euro
- Die Konstruktion von Kündigungsgründen: Lidl und Kaufland sind nicht zimperlich
- Eigentlich fing bei Ralf Schmidt alles an wie im Bilderbuch ... Verkaufsleiter im "Söldner-Test"
- Belegschaft einer Filiale reagiert: Betriebsratswahl nach Dauermobbing
- Knüppeln und kontrollieren ohne Ende: "Unter 55 Stunden werden Sie hier nicht arbeiten"

- Das Lehrstück Lidl Unna: Wie man Gründungen von Betriebsräten systematisch verhindert
- Drohverhalten in Nordrhein-Westfalen: Alle Chefs erschienen zur Wahlversammlung
- Lidl lässt seit Oktober 2004 Speditionen die Transporte abwickeln: Fuhrparks ausgegliedert
- Im Lidl-Lager-Bereich gehören Betriebsräte dazu - Entmachtung durch Umstrukturierung
- Bei Lidl nicht ohne: Betriebsräte

Lidl in Europa

- Lidl ist mit über 3.100 Filialen bald in ganz Europa präsent: "Deutschland wurde uns zu klein"
- Drei Frauen wegen Betriebsratgründung entlassen: Gewerkschaft bekämpft Lidl-Willkür in Österreich
- Jede Menge Skandale in Tschechien: Erst als Lidl einlenkte wurden Boykottaufrufe fallen gelassen

Kaufland

- Zahl der Kaufland-Filialen hat sich seit 1998 verdoppelt: Heißhunger nach Standorten im In- und Ausland
- Gegen Widerstände: 64 Interessenvertretungen bei Kaufland Sachsen
- Einschüchtern gilt nicht bei Kaufland Ostsachsen: Betriebsrat zahlt sich aus
- Kaufland-Betriebsrätin Claudia B. aus Bayern: "Vier Jahre lang habe ich ein Mobbing-Tagebuch geführt"

Anhang

- ver.di macht Discounter-Beschäftigten Mut - aus ver.di-PUBLIK, Ausgabe Mai 2004
- Unsere geizig-geile Schnäppchen Republik - aus ver.di-PUBLIK, Ausgabe Mai 2004
- Hardcore bei Lidl - Billig auf Kosten der Beschäftigten -- aus ver.di-PUBLIK, Ausgabe Oktober 2002

- Andreas Hamann u. a.: **Billig auf Kosten der Beschäftigten - Schwarz-Buch Lidl Europa**, 1. Auflage, Berlin Juni 2006, Hrsg. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), ISBN-Nummer 3-932349-21-0

Inhalt

- Vorwort

Einleitung

- Lidl-Expansion nach Osten von der Weltbank finanziert: Schwarz-Unternehmen Lidl und Kaufland werden mit fast 300 Mio. Euro unterstützt
- Betriebsräte als Menschenrecht: Neue Wege mit der Lidl-Kampagne *Lidl in Europa*
 - Deutschland: Öko-Bananen, Stress und Spitzelkontrolle
 - Spanien: Der Erfolg von Lidl geht spürbar auf die Knochen
 - Portugal: Es-Geschäftsführer hat den Karrieresprung gemacht
 - Italien: Härtere Maßnahmen, wo Mobbing nicht hilft
 - Griechenland: Weißer Fleck mit schwarzen Schatten
 - Frankreich: Lidl-Leid auf Französisch
 - Belgien: "Bei uns sind die Probleme weniger scharf"
 - Niederlande: Druck von außen und von innen wirkt
 - Irland: Alles unter Kontrolle- zum Glück nicht immer
 - Großbritannien: Trotz 380 Filialen kein leichter Stand
 - Polen: Discounter handeln gegen Recht und Gesetz
 - Tschechien: Harter Wettbewerb - nicht nur auf Kosten der Beschäftigten
 - Slowakei: Warten hat sich gelohnt: Eine unangefochtene Stellung
 - Österreich: Drei kritische Frauen waren schnell draußen
 - Ungarn: Vieles bleibt noch im Dunkeln
 - Kroatien: Befürchtungen schon vor dem Markteintritt
 - Schweden: Konflikte mit dem "schwedischen Modell"
 - Dänemark: Bei einem Nachbarn ticken die Uhren völlig anders
 - Norwegen: In nicht einmal zwei Jahren vom Vor- zum Schreckbild
 - Finnland: Auch hoch im Norden muss sich Lidl um sein Image sorgen
- Anhang*
 - Das Rechercheteam

- Ulrike Schramm-de Robertis, Daniel Behruzi: *Ihr kriegt mich nicht klein! Eine Discounter-Angestellte kämpft um ihre Rechte*, 1. Auflage 2010, Kiepenheuer & Witsch, Köln, ISBN 978-3-462-04185-9,

Inhalt

Vorbemerkung

Geleitwort von Frank Bsirske, ver.di-Vorsitzender

1. Filialbesuch
2. Traumberuf Verkäuferin
3. Der Fehlschlag
4. Auf nach Spanien
5. Neuer Discounter, alte Probleme

6. Stress mit System
7. Ersetzt
8. Das Eis bricht
9. Ein Grundrecht
10. Die Wahl
11. Schnaps statt Lidl
12. Psychoterror
13. Aufbauhilfe
14. Skandale ohne Ende
15. Lernt Lidl?