

Warum kündigt Aldi einem Betriebsrat?

Es ist nicht haltbar, dass ein gerade gewählter Beschäftigtenvertreter gefeuert wurde, sagt der Gewerkschafter Marc Jäger

Interview: Jessica Reisner

Aldi Nord versucht, einem gerade gewählten Betriebsratsmitglied zu kündigen. Warum?

Wir sind in der Regionalgesellschaft Lehrte erstmals mit einer eigenen Verdi-Liste zu den Betriebsratswahlen angetreten. Direkt im ersten Anlauf konnten wir vier Plätze in dem 19köpfigen Gremium gewinnen, inklusive einer Freistellung. Unser jetzt gekündigter Kollege war als Filialleiter tätig und hätte direkt ab Mai die Freistellung antreten können. Um jedoch einen besseren Übergang zu gewährleisten, hat er dem Unternehmen in mündlicher Absprache zugesagt, bis zum 31. Juli weiter in der Filiale zu arbeiten.

Nun wurde ihm mit der Begründung des Arbeitszeitbetrugs gekündigt, weil Aldi ihm Unregelmäßigkeiten bei der Aufteilung von Betriebsratsstätigkeit und Arbeitszeit vorwirft. Während die anderen freigestellten Betriebsräte Vertrauensarbeitszeit genießen, hat Aldi von ihm erwartet, offenzulegen, welche Betriebsratsstätigkeiten er gemacht hat. Für uns als Gewerkschaft ist das eine Ungleichbehandlung. Wäre er nicht bereit gewesen, dem Unternehmen zu helfen und die Filiale während des Übergangs weiterhin zu betreuen, würde er jetzt keinerlei Probleme haben und wäre nicht gekündigt.

Lief die Betriebsratswahl 2026 bei der Aldi-Regionalgesellschaft Lehrte konfliktfrei?

Immer wieder wurde Werbematerial unserer Liste in den Filialen entfernt, und es gab Unstimmigkeiten bei gewerkschaftlichen Infoständen vor der Zentrale. Ich würde aber nicht sagen, dass es eine systematische Behinderung gab. Uns war ein sauberer Wahlkampf wichtig. Denn ein fairer Umgang zwischen den unterschiedlichen Listen sorgt dafür, dass man später im Betriebsrat sinnvoll zum Wohle der Beschäftigten zusammenarbeiten kann.

Wurde der neu zusammengestellte Betriebsrat korrekt beteiligt?

Der Betriebsrat hat der Kündigung zugestimmt. Die Diskussion im Gremium dazu kenne ich nicht, da personenbezogene Themen im Betriebsrat der Verschwiegenheit unterliegen. Das ist sehr schade, da ich den Fall rechtlich für sehr eindeutig halte.

Was muss sich an den Arbeitsbedingungen bei Aldi Lehrte ändern?

So einiges. Es gibt kaum Kollegen, die Vollzeitverträge haben. Das Unternehmen stellt lieber mehr Beschäftigte mit weniger Stunden ein, um flexibler planen zu können. So kann Aldi Leuten, die mehr arbeiten wollen, immer wieder kurzfristig Überstunden geben, stockt aber selten die vertraglichen Stunden auf. Mit dieser Methode spart man sich auch Überstundenzuschläge, da diese erst gezahlt werden, wenn man mehr Stunden in der Woche arbeitet als eine Vollzeitkraft.

Dann ist es in den Filialen ein großes Problem, dass man oftmals sehr knapp besetzt arbeiten muss. Wer zu zweit eine Filiale schmeißt, kommt schnell an seine Grenzen. Und die Kolleginnen und Kollegen, die die Filialen mit ihren Lkw beliefern, haben keine planbaren Endzeiten für ihre Schichten und erfahren oft erst sehr kurzfristig, ob sie an einem Tage eine oder zwei Touren fahren müssen.

Dieses ganze System sorgt dafür, dass Leistungsdruck im Vordergrund steht und die Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten in die zweite Reihe rücken. Das erleben wir im Einzelhandel leider bei sehr vielen Unternehmen und beobachten gleichzeitig sehr wenig Problembewusstsein. Die unfreiwillige Teilzeit im Einzelhandel sorgt immer mehr dafür, dass die Branche ein Garant für Altersarmut wird. Es gibt also viele Punkte, bei denen gute Betriebsratsarbeit dazu beitragen kann, dass sich die Situation für die Beschäftigten positiv verändert.

Kritik an der Behinderung von Gewerkschaftsarbeit, dem sogenannten Union Busting, prallt am Aldi-Management bislang anscheinend folgenlos ab.

Union Busting ist ein schwerwiegendes Thema. Und gleichzeitig würde ich sagen, dass es in der Öffentlichkeit viel zu wenig diskutiert wird. Der Begriff ist für viele sehr schwer greifbar, und es gibt große Grauzonen, ob das Vorgehen von Führungskräften schon Union Busting ist oder noch nicht. Das ist ein Vorteil für Unternehmen, die solche Strategien anwenden. Der öffentliche Aufschrei hält sich so in Grenzen, während die Betroffenen zunehmend zermürbt werden. Als Gewerkschaft kann man nur immer wieder versuchen, das Thema zu plazieren und aufzuzeigen, wie strategisch so etwas zum Teil abläuft.

Wie geht es für den Gekündigten konkret weiter?

Jetzt wird das Ganze vor dem Arbeitsgericht landen, denn für uns gibt es das ganz klare Ziel, dass unser Kollege wieder bei Aldi Lehrte beschäftigt werden muss. Seine Kündigung ist aus unserer Sicht nicht haltbar, und wir unterstützen ihn auf diesem Weg so lange, bis er dann endlich wieder seine Arbeit als gewählter, freigestellter Betriebsrat aufnehmen kann. Nur mit solch aktiven Betriebsräten können wir im Handel in den Betrieben die Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessern. Wir wissen, wie zermürbend ein solcher Kampf sein kann, und wollen den Kollegen auch in seinem Alltag unterstützen, damit er weder gesundheitliche noch wirtschaftliche Schäden davonträgt.

Marc Jäger ist Sekretär im Fachbereich Einzelhandel bei Verdi im Bezirk Süd-Ost-Niedersachsen

<https://www.jungewelt.de/artikel/526911.union-busting-warum-kündigt-aldi-einem-betriebsrat.html>