

Psychoterror im Tankstellen-Shop

ARBEITSBEDINGUNGEN. Beim Zürcher BP-Shop Weinland werden Mitarbeiter an ihre gesundheitlichen Grenzen getrieben. Die Geschäftsleiterin scheint das nicht zu kümmern.

Die Arztzeugnisse klingen alarmierend: «Zur Vermeidung von dauerhaften gesundheitlichen Schäden sollte Frau L. die derzeitige Tätigkeit nächstmöglich beenden.» – «Aufgrund der menschenunwürdigen Arbeitsbelastung [...] habe ich der Patientin wegen ihrer ernsthaften gesundheitlichen Probleme empfohlen zu kündigen.»

Auch Urs Sutter* traf es hart. Der Notarzt wies ihn in eine Psychiatrieklinik ein, Sutter blieb freiwillig. Grund: schwere depressive Krise mit Verzweiflungszustand, Erschöpfung, Schlaflosigkeit und Suizidabsichten wegen längeren Konflikts mit der Chefin.

Ex-Mitarbeiter erzählen Schlimmes über den BP-Tankstellenshop Weinland in Adlikon ZH. Schichtpläne, Arbeits- und Arztzeugnisse belegen prekäre Arbeitsverhältnisse und einen unsäglichen Umgang mit dem Personal.

Ein Papiertiger. Das Gesetz verlangt eine Ruhezeit von elf Stunden zwischen zwei Schichten. Laut Gesamtarbeitsvertrag darf die Wochenarbeitszeit maximal auf fünf Tage verteilt werden. Nur bei ausserordentlichen, unvorhergesehenen Umständen sind Ausnahmen möglich. «Das steht alles nur auf dem Papier», so Ex-Mitarbeiterin Anna Leipert*. Die Arbeitspläne würden via Whatsapp ständig kurzfristig angepasst; weder die Elf-Stunden- noch die Fünf-Tage-Regel würden eingehalten. Dem Beobachter liegen entsprechende Einsatzpläne vor.

Betroffene erzählen: Offiziell beginnt die Frühschicht um vier Uhr, doch um im Shop mit allem parat zu sein, muss man eine halbe Stunde früher anfangen – Lohn gibts erst ab vier. Ähnliches gilt für den Kassenabschluss nach der Spätschicht. Und weil die Besetzung knapp sei, könne man die obligatorische Pause öfter nicht machen. Kompensation gebe es nicht. Mit Stundenlöhnen von 22 Franken, inklusive Feriengeld, ist die Schufferei erst noch schlecht bezahlt.

Auf die Chefin Yvonne Vögeli sind einstige Mitarbeitende schlecht zu sprechen.



Ehemalige Angestellte klagen an: BP-Tankstellenshop Weinland in Adlikon ZH

«Einen solch erniedrigenden Umgang mit dem Personal habe ich noch nie erlebt.»

Rosa Albertini*, Ex-Angestellte

«Ich bin 52, aber einen solch erniedrigenden Umgang mit dem Personal habe ich noch nie erlebt», erzählt Rosa Albertini*. Einmal habe die Chefin ein angeblich zu dunkel aufgebackenes Brot nach der Mitarbeiterin geworfen. Albertini kündigte noch in der Probezeit. Postwendend erhielt sie eine Gegenkündigung auf einen früheren Zeitpunkt. Wohl ein Fall fürs Arbeitsgericht.

Wie andere Fälle auch. Was die Chefin in Arbeitszeugnissen von Gekündigten schreibt, widerspricht der gesetzlich geforderten

«wohlwollenden Formulierung ohne Verletzung der Wahrheitspflicht» krass. Beispiel: «Bei Lösung von Problemen gegen ihre Person war sie kritikresistent. Respekt gegenüber der Vorgesetzten wäre wünschenswert gewesen. Frau N. N. verlässt uns auf eigenen Wunsch nach langer nicht nachvollziehbarer Krankheit.» Es geht um eine der Frauen, denen der Arzt dringend zur Kündigung riet.

Die Unbequeme. Ganz übel wurde Anna Leipert mitgespielt, die sich manchmal wehrte. Sie hatte in einer stressigen Zeit zweimal verschlafen und erkrankte an Grippe. Zurück im Shop, gab ihr Chefin Vögeli eine Vereinbarung zur Aufhebung des Arbeitsvertrags und drohte mit einer Anzeige wegen Diebstahls, sollte sie nicht einwilligen. «Sie suchte nur einen Grund, mich rasch rauszuwerfen. Der Vorwurf des Diebstahls ist ein Witz», so Leipert. Sie habe am Abend abgeschriebene Aufbackwaren mitgenommen. Das war ausdrücklich erlaubt. Was nicht mitgenommen wird, landet im Abfall.

Leipert unterschrieb nicht und erhielt die Kündigung aus «wirtschaftlichen Gründen». Als sie erneut erkrankte, akzeptierte die Chefin das Arztzeugnis nicht, die Kündigungsfrist werde nicht verlängert. Leipert musste zum Vertrauensarzt, der das Zeugnis, aber nicht die Fristverlängerung bestätigte. Die Mitarbeiterin habe «arbeitsplatzbedingte Krankheitssymptome». Ihr sei zuzumuten, eine Stelle zu suchen. Vögeli stellte die Lohnzahlung per Monatsende ein.

Leipert pochte auf einen weiteren Monatslohn und behielt die Geschäftsschlüssel als Pfand. Chefin Vögeli reagierte mit einer Strafanzeige wegen Diebstahls und Veruntreuung. Ins Arbeitszeugnis schrieb sie: «Wir haben das Arbeitsverhältnis nach einer Pflichtverletzung und einem Vertrauensbruch aufgelöst. Der Vorgesetzten und der Kundschaft gegenüber wäre Freundlichkeit und Respekt angemessen gewesen.»

Das Arbeitszeugnis behindert Leiperts Jobsuche; sie wurde vom RAV mit 39 Ein-

stelltagen bestraft, da sie die Arbeitslosigkeit selbst verschuldet habe. Die Strafuntersuchung wegen des angeblichen Diebstahls wurde mittlerweile eingestellt. «Ich gebe sicher nicht klein bei», sagt sie.

Yvonne Vögeli ist seit über zehn Jahren Geschäftsleiterin des BP-Shops. Zu den Vorwürfen äussert sich die selbständige Franchise-Nehmerin nur vage. Abweichungen von Schichtplänen und gesetzlich verlangten Ruhezeiten könne es «nur im Notfall geben», die Pläne würden «im Normalfall zwei Wochen vorher kommuniziert». Wer die Pause nicht beziehen könne, erhalte die Zeit bezahlt.

Die früheste Schicht beginne um vier, ab dann werde bezahlt, so Vögeli. Zu unbezahlter Arbeit vor der Öffnung äussert sie sich nicht. Es sei un wahr, dass sie Mitarbeitende vor Kunden blossgestellt und Brot nach ihnen geworfen habe. Zum Vorwurf des Diebstahls merkt sie an, es bestehe die «Vermutung, dass extra nachproduziert wurde, um dann die Ware abschreiben und mitnehmen» zu können. Sie verweist auf Videoaufnahmen. Was in den Taschen der Mitarbeiterin war, hat sie aber nicht kontrolliert.

Alles «wahr». Vögeli krebste gegenüber dem Rechtsdienst der SVA Schaffhausen zurück. Wenn sich die Mitarbeiterin einsichtig gezeigt hätte, wäre es nur zu einer Verwarnung gekommen. Die diskriminierenden Arbeitszeugnisse entsprächen «der Wahrheit, und zur Wahrheit bin ich verpflichtet». Zumindest ist sie bereit, eine Arbeitszeitbestätigung ohne Wertung auszustellen.

Bei der Ablehnung des Arztzeugnisses beruft sie sich auf ihre Rechtsanwältin. Und die tiefen Stundenlöhne seien branchenüblich (siehe «Eine heikle Branche»).

BP Schweiz scheinen die Klagen der Mitarbeiter nicht zu kümmern: «Personalbezogene Themen sind gemäss Franchise-Vertrag die Sache des Partners. Wir überprüfen auch nicht die Einsatzpläne.»

TEXT: BERNHARD RAOS | FOTO: HANNA JARAY

Eine heikle Branche

Bei Tankstellenshops gibt es arbeitsrechtlich etliche schwarze Schafe – auch systembedingt: Die Shops werden im Franchising-System betrieben. Die Lizenznehmer profitieren von den Markennamen der Mutterfirmen wie BP, Coop Pronto oder Migrolino, arbeiten aber nach harten Vorgaben auf eigene Rechnung. Oft kommt es zu prekären Bedingungen für Mitarbeiter. Auch daher hat der Bund per 1. Februar einen allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag für Tankstellenshops in Kraft gesetzt. Er gilt schweizweit ausser im Kanton Luzern und bringt einige Verbesserungen: Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten zählen nun als Arbeitszeit, der Arbeitsplan wird zwei Wochen im Voraus erstellt. Wer über sechs Monate mindestens 50 Prozent der normalen Arbeitszeit leistet, kommt ins Monatslohnverhältnis. Je nach Kanton beträgt der Brutto-mindestlohn bei dreijähriger Berufslehre 4000 oder 4100 Franken.

FEINS VOM DORF

Feins aus der Ferne – Kräuter vom Dorf.

Olivenveredlerin Regula Wyss ist eine von mehr als 3000 lokalen Produzenten, die für Volg «Feins vom Dorf»-Produkte herstellen. Für ihre marinierten Oliven, Tapenaden, eingelegten Tomaten oder Feta verwendet sie frische Kräuter und Gewürze aus der Gegend. Ihre Delikatessen sind im Volg Arch (BE) erhältlich. Entdecken Sie in jedem Volg andere «Feins vom Dorf»-Spezialitäten.

Volg. Im Dorf daheim. In Arch zuhause.

Volg
frisch und fründlich