

Eine Zeitung
der verdi-Vertrauensleute
bei UPS

Der Zusteller

Nr. 1
Juli 2005

Sie haben uns gerade noch gefehlt . . .

. . . denn sonst wäre es uns in Gustavsburg jetzt echt langweilig geworden!

Manchmal schwelgten wir schon in Erinnerung an die schönen Zeiten, als zwischen der Geschäftsleitung, dem Betriebsrat und den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten so richtig die Fetzen flogen. Und als dann das begann, was BR und Gewerkschaft schon immer gefordert hatten, nämlich dass alle richtig vernünftig miteinander umgehen, da war auf einmal gar nichts mehr los!

Und weil sich die Geschäftsleitung wohl auch gern an alte Zeiten erinnert, hat sie nun Sie geholt, Herr Herrgesell. Schließlich sind Sie ja dafür bekannt, dass Sie es in kürzester Zeit schaffen, einen Betrieb in Aufruhr zu versetzen und das in Ihrer freundlichen und verbindlichen Art! Wir finden es einfach klasse, wie Sie es schaffen, den Beschäftigten Versprechungen zu machen und die dann ganz cool einfach nicht einhalten! Da gehört schon Mut dazu. Wahrscheinlich mussten Sie deshalb auch Stuttgart ganz schnell verlassen und nach Gustavsburg eilen, bevor die Kollegen in Stuttgart austrasteten!

Aber machen Sie sich nichts draus, dass Sie dort nicht mehr geliebt wer-

den, wir in Gustavsburg stehen auf Ihre offene und kommunikative Art. Was uns allerdings wundert ist, dass man es dem BR untersagen möchte, über Ihre überaus erfolgreiche Arbeit in Stuttgart zu berichten. Das passt ja nicht so recht zusammen, aber das liegt sicher nicht an Ihnen, sondern an den anderen Vertretern der Geschäftsleitung, die noch nicht begriffen haben, dass nun das Zeitalter der offenen Kommunikati-

on beginnt. Wir wissen es zu schätzen, dass Sie mit Ihrer Meinung nicht hinter den Berg halten, denn auch wir sind für unsere Diskussionsfreude bekannt. Und wir sind auch ganz sicher, dass Sie kein Problem damit haben, wenn Ihnen mal jemand im Betrieb richtig die Meinung „geigt“. Denn Meinungsfreiheit ist ja Ihr oberster Grundsatz. Schade, dass einige Supervisoren das offensichtlich

Fortsetzung auf Seite 2



noch nicht verstanden haben, denn sie schleichen seit Ihrer Anwesenheit mit zunehmend gebeugtem Rücken durch die Halle. Und das führt bekanntlich zu Haltungsschäden und erhöht die Krankheitsquote, was Sie dann natürlich wieder in Ihren unschlagbaren Personalgesprächen glatt bügeln müssen.

So richtig verstanden haben wir allerdings nicht, weshalb Sie bei Ihren Personalgesprächen, bei denen Sie den Kollegen regelmäßig eine nette Märchenstunde präsentieren den Betriebsrat nicht dabei haben wollen. Zum einen findet der BR Märchen auch recht nett und zum anderen macht doch Kommunikation in geselliger Runde einfach mehr Spaß. Sie sehen, Herr Herrgesell, Sie können auch von uns noch einiges lernen!

Wir sind so kommunikativ und offen, dass wir uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen richtig freuen. Und wir stehen Ihnen auch jederzeit für ein freundliches Gespräch zur Verfügung, insbesondere dann, wenn es darum geht, den Stuttgarter Scherbenhaufen in Gustavsburg zu verhindern. Denn glauben Sie uns, das könnte ein richtiger Karriereknick für Sie werden wenn Sie uns wieder verlassen müssten und der BR Ihrer Kündigung oder Versetzung nicht zustimmt, weil wir alle Sie so sehr lieben gelernt haben.

In diesem Sinne, Herr Herrgesell, herzlich willkommen! Wir sind stets für Sie da und haben immer ein offenes Ohr für Ihre Probleme!!!!

Ihre Verdi-Vertrauensleute

**Vorsicht
Geschäftsleitung!**



**„Gemeinsam sind
wir unausstehlich!“**
verdi-Vertrauensleute

In eigener Sache

Lange ist es her, dass der letzte ZUSTELLER erschienen ist. Es gab irgendwann einfach keinen richtigen Gesprächsstoff mehr. Nach den Auseinandersetzungen in den früheren Jahren ging alles seinen geregelten Gang. Selbst die Verlegung des HUBs von Gustavsburg nach Fechenheim ging ohne größere Reibungsverluste von statten. Nicht dass die reine Harmonie zwischen GL und BR herrschte, das kann es einfach nicht geben, weil dazu die Interessen der Belegschaft und die der Geschäftsleitung zu weit auseinander liegen. Aber man hatte eine Umgangsform gefunden, die es allen Seiten ermöglichte, Kompromisse zu schließen und Lösungen zu finden.

Diese Zeiten sind jetzt vorbei! Jetzt will die GL wieder herrschen, statt verhandeln! Da es im Augenblick überall bei den Arbeitgebern als chic gilt, Betriebsräte zu drangsaliieren und Beschäftigte zu schikanieren, will UPS da offensichtlich nicht zurückstehen!

Wir jedoch lassen uns weder zu Arbeitssklaven noch zu Befehlsempfängern machen und auch wenn die Töne noch so freundlich sind, die Beschäftigten von UPS sind nicht blöd. Wir lassen uns weder auf die sanfte Tour veräppeln noch durch hinterlistige Drohungen erpressen!

Und damit ihr die wahren Absichten hinter den Worten der Vertreter der GL auch immer erkennen könnt, haben wir uns entschlossen, den ZUSTELLER wieder zu aktivieren, der euch über Hintergründe, Strategien usw. informieren will und natürlich auch aktuell berichten will, was es wo Neues gibt. Selbstverständlich interessiert und auch eure Meinung. Deshalb werden wir ab der nächsten Ausgabe auch eine Rubrik „Leserbriefe“ einführen.

Eure Zusteller-Redaktion



Betriebsversammlung am 21. Mai 2005

Legendenbildung, Dummheit oder gezielte Falschmeldung?

Bei so viel Schwachsinn, wie ihn die GL in einem einzigen Flugblatt verbraten hat, fragt man sich schon, ist das Absicht oder sind die Herrschaften tatsächlich so unbeleckt von jeglicher Kenntnis. Weiß sie nicht, was im Gesetz steht, was der BR will und was ein Eilfall ist. Das eine ist so schlimm wie das andere!

Weil jedoch solche Irreführungen und Dummheiten nicht unkommentiert stehen bleiben dürfen, hier einige Anmerkungen zu dem Flugblatt der Geschäftsleitung vom 2. Juni 05:

Die Geschäftsleitung weiß nicht, weshalb der BR die Einigungsstelle angerufen hat!

Interessant, bisher wussten wir nicht, dass die Vertreter der Geschäftsleitung taub sind! (Das erklärt allerdings Einiges!) Zweimal hat der BR die GL zu Verhandlungen über eine neue Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit“ eingeladen und zweimal hat es die Geschäftsleitung abgelehnt über den Inhalt zu reden. „Entweder ihr unterschreibt, was wir wollen oder wir gehen“, war die lapidare Aussage. Der Hinweis der anwesenden Gewerkschaftssekretärin, dass die GL mit dieser Haltung das Scheitern der Verhandlungen provoziert, interessierte die Herren nicht; sie zuckten gelangweilt mit den Schultern und gingen! Trotz dieses Affronts gab der BR der GL nochmals die Möglichkeit zu verhandeln, doch das Spiel wiederholte sich. Auf die Frage, ob die GL mit der Einsetzung der Einigungsstelle und Herrn Richter Lukas als Vorsitzenden einverstanden ist, erklärten die Herren „wir haben nichts gegen Herrn Lukas“

Und jetzt plötzlich wissen sie von nichts, können sich das ganze gar nicht erklären??? Das ist ja wohl ein Witz oder wurde etwa Herr Betz von seinen Geschäftsleitungskollegen falsch informiert? Stimmt etwa die Kommunikation innerhalb der GL nicht? Wir wissen es nicht und werden es wohl auch nicht

erfahren. Was auch immer los sein mag in der GL eines werden wir nicht hinnehmen, nämlich dass Verblödungsparolen unwidersprochen im Betrieb rumgestreut werden!

Der BR will Überstunden unmöglich machen

Dummes Zeug! Auch der BR weiß, dass ab und zu Überstunden anfallen. Allerdings steht aus gutem Grund ausdrücklich im Gesetz, dass der BR Überstunden zuzustimmen hat! Vielleicht kennt Herr Betz das Gesetz nicht, obwohl man dies von gut bezahlten Managern eigentlich erwarten sollte. Doch Dummheit schützt bekanntlich vor Strafe nicht und deshalb wäre die GL gut beraten, wenn sie das Zugeständnis des BR annehmen und die bisherige Regelung beibehalten würde. Bis zu 5 Stunden können zur Zeit freiwillig Überstunden geleistet werden. Die GL will 7,5 Stunden anordnen dürfen. Das ist nicht nur rechtswidrig, das widerspricht auch jeglichem Interesse der betroffenen Kolleginnen und Kollegen, die

dann nämlich nie mehr entscheiden können, ob sie pünktlich Feierabend machen!

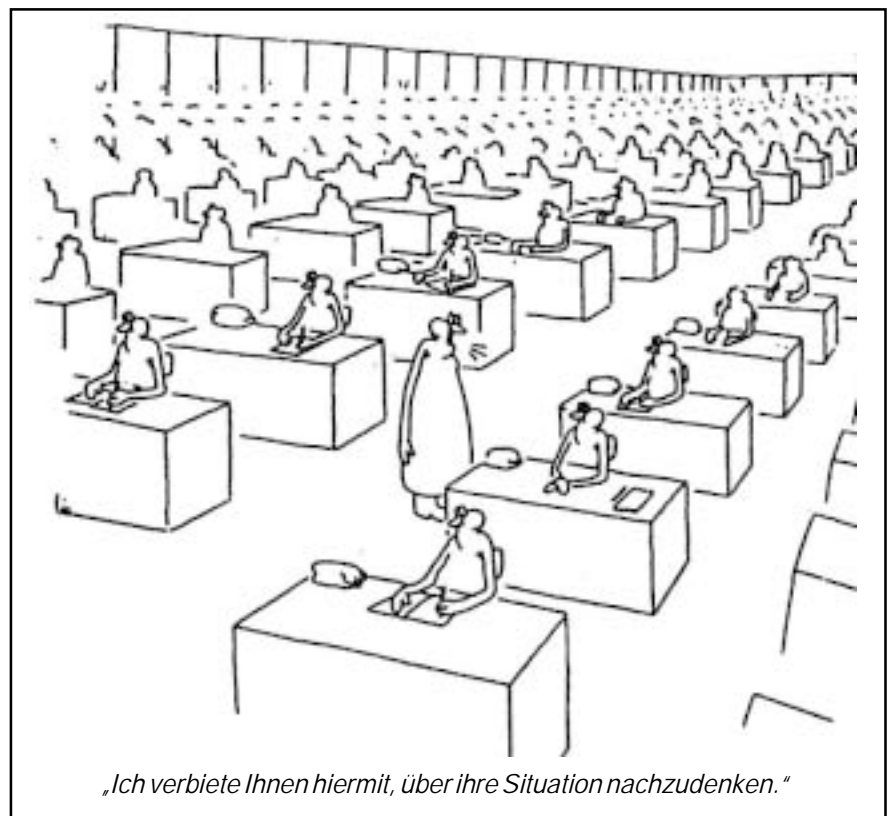
Was die Eilfälle anbelangt, hat Herr Betz offensichtlich überhaupt nichts begriffen! Es wäre halt doch ratsam, ab und zu mal mit dem BR zu reden, dann könnte er wenigstens noch etwas lernen!

In Eilfällen ist die Zustimmung des BR nämlich gerade nicht erforderlich. Der BR muss aber am nächsten Tag schon wissen, weshalb der Kollege oder die Kollegin Überstunden gemacht hat, ob tatsächlich ein Eilfall vorlag oder ob hier getrickst und getäuscht werden soll (für die GL ist ja bekanntlich alles eilig!)

Weg mit der Freiwilligkeit bei Überstunden

An dieser Stelle wird die Doppelzüngigkeit der GL ganz deutlich: einerseits soll der böse BR den Kollegen die heiß geliebten Überstunden verbieten wollen und andererseits soll es geschäftsschädigend sein, wenn sich der BR schützend vor die Kollegen stellt, die

Fortsetzung auf Seite 4



gar keine Überstunden machen wollen. Ja was denn nun, fragt man sich! Wenn alle Kollegen Überstunden machen wollen, wo ist dann das Problem? Die GL weiß aber genau, dass das nicht stimmt. Es gibt nämlich eine ganze Reihe von Kolleginnen und Kollegen, denen ihre Freizeit und ihre Gesundheit wichtiger sind, als ständiges Stundenschrubben. Und diese Kollegen will die GL zwingen, Überstunden zu leisten, ob sie wollen oder nicht. Und wohin das führt ist klar: angeordnet wird dann ständig und wer nicht will, fliegt wegen Arbeitsverweigerung raus, egal ob die Freundin Geburtstag hat, der Fußballverein wartet oder die Oma im Altersheim besucht werden muss.

Wir bleiben dabei: Touren können in aller Regel so geplant werden, dass sie in 7,6 Stunden erledigt werden können. In Einzelfällen bis zu 5 Stunden in der Woche kann der Zusteller entscheiden, ob er Überstunden macht oder nicht. In Eilfällen (wie Stau, extreme Witterungsbedingungen usw.) entstehen zwangsläufig Überstunden, die selbstverständlich von jedem Kollegen auch geleistet werden (das Fahrzeug auf der Autobahn stehen lassen und nach Hause laufen, so dämlich ist kein Zusteller, allenfalls derjenige, der auf derart schwachsinnige Ideen kommt und die auch noch in einem Flugblatt verbreitet!).

Selbstverständlich hat die GL Planungssicherheit! Nichts und niemand hindert sie daran, Überstunden beim BR zu beantragen, und wenn diese nachvollziehbar sind, werden sie auch genehmigt. Das war schon immer so. Alles andere ist pure Stimmungsmache!

Deshalb bestärken die verdi-Vertrauensleute den Betriebsrat: Schützt uns vor angeordneten Überstunden ohne Zustimmung des BR! Stimmt einer Regelung, die über die bisherige hinausgeht nicht zu! Die Freiwilligkeit bei Überstunden muss erhalten werden!!! Die Kollegen machen ihren Job lange und verantwortungsbewusst genug. Sie können sehr wohl entscheiden, ob im

Einzelfall die privaten Belange mal zurückstehen müssen oder ob sie lediglich den chronischen Personal-

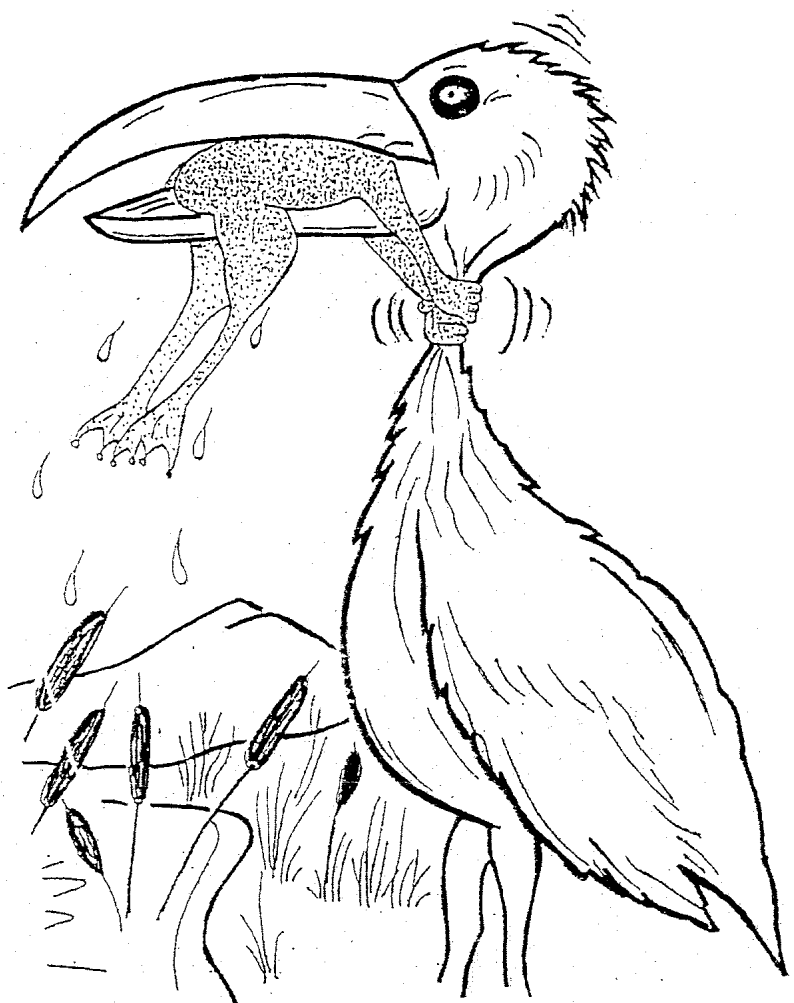
mangel durch Überstunden auffangen sollen.

Wir brauchen nicht noch mehr Überstunden, schon gar nicht angeordnete.

Wir brauchen mehr Personal!

Wir rationalisieren uns nicht selbst weg!

Niemals aufgeben!



UPS fährt in die Sackgasse

Paketdienstleister macht Front gegen ver.di-Betriebsräte und Gewerkschafter

Stuttgart-Ditzingen, Nürnberg, Frankfurt, Mainz-Gustavsburg, Köln, Herne - bundesweit ein ähnliches Szenario: UPS-Manager im regelrechten Feldzug gegen Betriebsräte und Beschäftigte, die sich in ver.di organisieren.

United Parcel Service Deutschland Inc. & Co. OHG geht nicht mit Samthandschuhen vor. Das Programm reicht von Kündigungen gegen Betriebsräte unter fadenscheinigen Begründungen in mehreren Niederlassungen über Abmahnungen und Zwangsbeurlaubungen von Betriebsräten, Unterlassungsklagen, Antrag beim Arbeitsgericht zur Auflösung des Betriebsrats, Abzug von Arbeitslohn für Betriebsratsarbeit und endet noch lange nicht bei der Stimmungsmache unter der Belegschaft gegen die Betriebsräte.

Betriebsratsarbeit

Dabei geht es den Betriebsräten lediglich um Alltägliches in der Betriebsratsarbeit: Beteiligung bei Arbeitszeiten, Einstellungen, Versetzungen, Festlegen von Bemessungswerten für die Be- und Entladung, Einblick in Lohn- und Gehaltslisten, Beschaffung von Sicherheitsschuhen. Aber die Manager sehen rot, sobald ein Betriebsrat versucht, seine Rechte und Interessen arbeitsgerichtlich durchzusetzen oder Einigungsstellen anruft. Mahmut Gernili, ein Betriebsrat dem UPS kündigte, sagt: „Du hast den Eindruck, als wenn sich die Chefs persönlich angegriffen fühlen, wenn ein Betriebsrat einen ehrlichen Job für seine Leute macht.“

Frank Jesse, ver.di-Bundesfachgruppenleiter für Kurier-, Express- und Paketdienste ist sauer auf das Management: „UPS ist ein knallharter Arbeitgeber. Die schlechte Stimmung in vielen Niederlassungen haben die Manager zu vertreten. Statt mit den Betriebsräten und der Gewerkschaft fair um Kompromisse für bessere Arbeitsbedingungen

zu ringen, wird auf sie massiv Druck ausgeübt.“

UPS muss einlenken

Diese Unternehmensunkultur hat bei UPS Methode. Denn UPS wird auch in Deutschland nach amerikanischen Methoden geführt.

Solange sich die Mitarbeiter mit den Unternehmenszielen identifizieren, ist die UPS-Welt in Ordnung. Wer nicht aufmuckt, kann es bei UPS weit bringen. Wer sich jedoch für Interessen der Arbeitnehmer einsetzt, sich gewerkschaftlich organisiert - ja selbst, wer in der Vergangenheit einen Vollbart trug - muss sich auf Probleme mit dem Management bis hin zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen gefasst machen. Natürlich werden alle betroffenen Gewerkschaftsmitglieder anwaltlich beraten und vertreten. Doch das ist keine Lösung. Daher bemühen sich ver.di und die der Gewerkschaft nahe stehenden Betriebsräte trotzdem um eine sachliche Auseinandersetzung. Und sie setzen auf umfassende Aufklärung der Beschäftigten. Sie sollen verstehen, weshalb UPS-Manager die Stimmung so anheizen. Frank Jesse: „Keinem nützt eine Eskalation in den Betrieben. Deshalb halten wir den Ball flach. Aber UPS muss einlenken. Werden unsere Betriebsräte in ihrer Arbeit weiter behindert, werden wir öffentlich machen, welches Spiel die Manager von UPS hier treiben.“

Vernetzung

Wer mehr Informationen zur Situation bei UPS sucht, wird im Internet fündig auf der Website von UPS-Beschäftigten, die damit die Vernetzung und Kommunikation engagierter Kolleginnen und Kollegen unterstützen und ihre Anliegen und Ziele der Öffentlichkeit zugänglich machen wollen. Denn die Probleme der Belegschaften ähneln sich, egal an welchem Standort. Ziel ist, gemeinsam aktiv zu werden für bessere Jobs bei UPS, von denen man nicht nur leben, sondern mit denen man auch leben kann. Also einklinken unter www.netzwerkit.de/projekte/galeere/

Harry Roggow





Alles schon mal da gewesen!

Man glaubt es kaum, Herr Herrgesell war noch gar nicht richtig im Betrieb, da gab es schon die ersten Hinweise an den einen oder anderen Zusteller, die Ohringe auszuziehen. Ach ja, was haben wir mit der Kleiderordnung von UPS schon alles erlebt: mit dem Verbot von Bärten fing es an, Ohringe, Socken, Schuhe folgten. Alles hat unsere Gewerkschaft vor dem Arbeitsgericht für uns ausgefochten und irgendwann war es dann kein Thema mehr.

Klar, auch wir finden einen adretten Zusteller schöner anzusehen, aber ein Zusteller einen Bart, einen Ohrring, Turnschuhe oder weiße statt schwarze Socken trägt, das bitte, sollte ja wohl seine eigene Sache sein. Dass Persönlichkeitsrechte zu wahren sind, das hat UPS über einen langen Prozess gelernt! Dachten wir!

Doch nun kommt Herr Herrgesell und meint, die Geschichte nochmals von vorne aufrollen zu können und rechnet sich Erfolge aus, weil die Beschäftigten heute mehr Angst haben als früher und weil er die Ohrringfrage ganz geschickt versucht, zu einem Sicherheitsrisiko zu machen.

Der Betriebsrat hat die Taktik ganz schnell durchschaut und die GL gleich mal aufgefordert, die Gefährdungsermittlung nach § 5 ArbeitsSchG vorzulegen. Daraus müsste sich nämlich ergeben, das Tragen von Ohrringen für einen Zusteller gefährlich ist und welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes notwendig sind.

Und was glaubt ihr, ist seit dem passiert??? Nichts! Deshalb Kollegen, nicht auf dumme Sprüche reinfallen! Wenn euch Ähnliches widerfährt, nicht kuscheln, sondern erst mal beim BR nachfragen. Und so lange nichts Nachvollziehbares vorgelegt wird, ist das Thema Ohringe mal abgehakt, sie bleiben dran, wenn der Zusteller es will!

Heiterkeit am Arbeitsgericht dank UPS

Eigentlich war die Stimmung im Saal 2 des Arbeitsgerichtes in Darmstadt an diesem Freitag Morgen gar nicht so toll. Es hatte erhebliche Verzögerungen gegeben, in den Zuschauerreihen saßen die Prozessvertreter und ihre Mandanten, warteten auf ihre Verfahren und sahen immer wieder hektisch auf ihre Uhren.

Doch schnell heiterten sich die Minen des geneigten Publikums auf, als der Personalreferent von UPS sein bühnenreifes Comedy-Stück mit dem Titel „Zu oder Geschlossen, das ist hier die Frage“ zum Besten gab!

Um was ging es in dem Stück?

Ein Zusteller klagt gegen eine Abmahnung. Ihm wird vorgeworfen, er habe eine falsche Eingabe im DIAD gemacht. Er habe nicht „geschlossen“ eingeben dürfen, sondern „nicht angetroffen“. Wie so frage die Richterin, die Warenannahme war doch geschlossen, oder? Das schon, so der Personalreferent, aber vielleicht war die Geschäftszeit ja noch nicht um. Was hat das mit dem Zusteller zu tun, wenn das Geschäft noch geöffnet ist, ihm aber niemand die Pakete abnimmt? In dem Fall habe er ja auch niemanden angetroffen! Das kann man so nicht sagen, so die Richterin, er kann ja jemanden getroffen haben, der ihm gesagt hat, er nimmt keine Pakete an, dann kann er ja nicht eingeben, er habe niemanden angetroffen. Dann müsse er eben „geschlossen“ eingeben. Obwohl die Geschäftszeit noch nicht vorbei ist? Sie haben doch gerade gesagt, dann müsse er „nicht angetroffen“ eingeben, ja was denn nun????

Auf den Zuschauerbänken die ersten Lacher. Doch der Personalreferent kämpfte tapfer weiter! Der Kläger habe ja gar nicht versucht, jemanden zu finden! Deshalb hätte er „nicht angetroffen“ eintragen müssen. Der Kläger hat doch den Sicherheitsdienst angetroffen, der ihn gar nicht auf das Gelände

ließ, weil die Warenannahme schon zu war. Er hat ihm aber auch die Pakete nicht abgenommen. Er hat also jemanden angetroffen, die Warenannahme war geschlossen, aber in der Verwaltung hat vielleicht noch jemand gearbeitet, was soll der Zusteller eingeben?



Nach dem Ende der Verhandlung am Arbeitsgericht.

ben??? Der Personalchef eierte rum, verstrickte sich in Widersprüche, die Zuschauer lachten immer mehr und so ging es noch eine ganze Weile hin und her.

Die Stimmung erreichte ihren Höhepunkt als die Gewerkschaftssekretärin den Personalreferenten aufforderte, diese lächerliche Abmahnung zurück zu nehmen und dieser daraufhin antwortete: „wir nehmen gar nichts zurück. UPS muss auf einer eindeutigen, klaren und nachvollziehbaren Dokumentation bestehen!“

Kommentar der Richterin: na darf man ja gespannt sein!

Dass es nach dieser reifen Leistung nicht zu stehenden Ovationen und Zugaberufen im Saal gekommen ist, lag wohl allein am Respekt vor dem Gericht.

Die Stimmung jedenfalls war nach diesem Auftritt heiter und gelassen!

Die Betriebsversammlung im neuen Stil

Das wolltet ihr doch schon immer mal: kalte Bände ohne Lehne, Essen im Dieselruß, den Taubendreck vom Brötchen kratzen und sein eigenes Wort nicht verstehen, geschweige das der Redner! Das ist Betriebsversammlung im neuen Stil von UPS!

Wer meint, das dies einem Weltunternehmen wie UPS nicht angemessen wäre, der irrt offensichtlich. Schließlich ist die Betriebsversammlung eine Veranstaltung der Beschäftigten und was man von denen hält, das zeigt sich genau an solchen Beispielen. Wer Beschäftigte im Dreck ihre Betriebsversammlung abhalten lässt, der behandelt sie auch so! Es ist der beste Ausdruck dafür, welche Wertschätzung der Arbeitgeber euch entgebringt!

Wir nehmen das zur Kenntnis und ordnen es entsprechend ein! Was die Belegschaft davon hält erfahrt ihr durch das Umfrageergebnis in dieser Ausgabe!

*Beachtenswert:
die Sitzmöbel nach neuesten ergonomischen Erkenntnissen,
das hervorragende Rednerpult
und die Mikrofonanlage nach neuestem technischen Standard.*



UMFRAGEERGEBNIS ZUR BETRIEBSVERSAMMLUNG

Frage / Note	1	2	3	4	5	6	Enthaltung
Essen	3	6	10	10	12	21	5
Kaffee	2	3	4	3	3	43	7
Tische	0	1	5	8	11	42	0
Akustik	2	4	7	8	10	35	0
Inhaltliche Verständlichkeit	15	19	6	4	12	7	2
Umgang BR - GL	14	13	17	4	6	5	3
Umgang GL - BR	9	5	11	13	15	21	3
Pausen	11	22	12	7	7	8	2
Sauberkeit	3	1	6	8	13	35	1
Gesamteindruck	4	5	11	18	12	17	0
Interesse BV Arbeitszeit	39	13	5	4	1	4	1

Umfragebeteiligung: 90,54 %

Vielen Dank für eure Teilnahme!

Euer Betriebsrat

Was macht der Mensch im Büro?

Tja, was tut man wohl im Büro - arbeiten, denkt man, was soll man auch sonst dort? Das sieht der Personalreferent von UPS allerdings etwas anders!

Weil sich der stellvertretende BR-Vorsitzende um 9.02 Uhr nicht am Zustellfahrzeug, sondern im BR-Büro befand, wurde er abgemahnt. Er habe eine falsche Angabe gemacht, denn er habe 9.00 Uhr Arbeitsbeginn eingetragen, sei aber im BR-Büro gewesen.

Und wo ist das Problem, fragte die Richterin, BR-Arbeit fin-

det während der Arbeitszeit statt und sie sagen ja selbst, dass er im BR-Büro war? Und nun fiel der entscheidende Satz: „im Büro sitzen ist keine Arbeit!“ Ein Raunen ging durch die Zuschauerbänke und auch die Richterin war etwas irritiert. „Sie wollen doch nicht sagen, dass Menschen, die im Büro sitzen, nicht arbeiten? Wir alle hier, sitzen doch die meiste Zeit im Büro!“

Eine Antwort gab es darauf nicht! Die Redaktion des ZUSTELLER vermutet, dass der Herr Personalreferent nur seine Erfahrung aus dem UPS-Management wiedergab. Kein Wunder, dass die Schreiben des BR so spärlich beantwortet werden!

Und ihr Clerks bei UPS. Jetzt wisst auch ihr endlich, was die Geschäftsleitung von eurer Tätigkeit hält!

*Herrlich im Büro!
Eigentlich wie im Urlaub.*



UPS im Internet

Seit etwa einem Jahr gibt es eine Homepage im Internet, auf der UPS-Beschäftigte aus ganz Deutschland über ihre Erfahrungen mit UPS diskutieren. Es sind mittlerweile sehr viele interessante Beiträge zu Themen wie Umgang von Vorgesetzten mit Mitarbeitern, manipulierte Betriebsratswahlen und Berichte über Manager in Betriebsratsfunktion sowie Kommentare von Mitarbeitern in einigen anderen Centern zu lesen.

Wer die Möglichkeit hat, sollte da auf jeden Fall mal reinschauen.

Die Internetadresse ist:

www.netzwerk.it.de/projekte/galeere

IMPRESSUM

Eine Veröffentlichung der Gewerkschaft ver.di - Südhessen, Bezirksverwaltung Darmstadt, Rheinstraße 50, 64283 Darmstadt.

Presserechtlich verantwortlich:
Monika Hettwer, Rheinstraße 50, 64283 Darmstadt, Telefon 06151/390835

Herstellung: »druckservice« Hechler, Hochstraße 22, Mörfelden-Walldorf



BNG und kein Ende

Mit dem neuen Centermanager haben auch neue Methoden hier im Betrieb Gustavsburg Einzug gehalten. Die neueste Variante, die Mitarbeiter um ihren wohlverdienten Lohn der Arbeit zu bringen, haben schon einige am eigenen Leib erfahren.

Montags bis donnerstags werden die Touren ausgereizt und bis unters Dach voll geladen. Die Spekulation der Geschäftsleitung, dass freiwillige Überstunden geleistet werden, um die Pakete zum Kunden zu bringen, geht in den meisten Fällen auf.

Freitags hingegen werden Zusteller bei Erreichen ihrer vertraglichen Wochenarbeitszeit von der Tour geholt und, auch gegen ihren Willen, nach Hause geschickt.

Aufgrund der noch immer angewandten Praxis der Verrechnung von BNG Stunden mit Mehrarbeit verliert man dadurch zum einen das Geld für die Überstunden, zum anderen den Anspruch auf Freizeitausgleich zwischen der 38. und 40. Stunde und zudem den anfallenden Überstundenzuschlag, wenn über 40 Stunden gearbeitet werden.

Die momentan noch gültige Betriebsvereinbarung Arbeitszeit sieht eine gleichmäßige Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit zu gleichen Teilen auf die Wochentage Montag – Freitag vor. Dies heißt, euer Vertrag beträgt nicht nur 38 Stunden in der Woche, sondern auch 7,6 Stunden am Tag. Für diese Zeit hat euch der Arbeitgeber zu beschäftigen. Wenn er davon keinen Gebrauch macht, hat er euch dennoch für den Tag zu bezahlen. Diese Ansicht vertrat auch das Arbeitsgericht Darm-

stadt in seiner Entscheidung, die der Betriebsrat für erreicht hat.

Solltet ihr also an einem Tag gegen euren Willen nach Hause geschickt werden, so verweist den Vorgesetzten darauf, dass Ihr noch Arbeitszeit habt und bietet eure Arbeitskraft ausdrücklich an. Da die Geschäftsleitung nicht müde wird, schriftliche Arbeitsanweisungen zu erteilen, sollte es ihr (eigentlich) nichts ausmachen, euch die Anweisung zum Abstechen auch schriftlich zu geben. Entsprechende Formblätter, dass ihr eure Arbeitskraft angeboten habt und der Arbeitgeber darauf

verzichtet, könnt ihr beim Betriebsrat erhalten.

Wenn sich der Vorgesetzte weigern sollte zu unterschreiben, so nehmt euch einen Zeugen mit. Dies kann natürlich auch ein Betriebsratsmitglied sein.

Wenn ihr auf der Lohnabrechnung seht, dass Stunden fehlen bzw. BNG bei euch verrechnet wurde, dann macht diese Beträge umgehend geltend. Auch in dem Fall sollte man sich direkt an den Betriebsrat wenden. Der hilft euch weiter und unterstützt euch, damit Ihr euer Geld bekommt dass euch zusteht.

Hiermit bestätige ich, daß der Mitarbeiter

_____ (Name, Vorname)

_____ (Personalnummer)

am _____ um _____ Uhr die Anweisung erhalten hat, seine Arbeit vor Ablauf seiner täglichen Arbeitszeit zu beenden. Der Mitarbeiter hat mir **ausdrücklich** seine Arbeitskraft angeboten. Der unterzeichnende Vorgesetzte verzichtet auf die Erfüllung der, an dem oben genannten Tag, noch vertraglich zu leistenden Stunden durch den Mitarbeiter.

Der Vorgesetzte ist darauf hingewiesen worden, daß in der Betriebsvereinbarung Arbeitszeit vom 16.04.1997 unter Punkt 3.1 festgeschrieben ist, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten zu gleichen Teilen auf die Wochentage Montag bis Freitag zu verteilen. Weiterhin wurde der Vorgesetzte darüber informiert, daß er sich nach § 61 i BGB in Annahneverzug befindet, wenn er auf die Dienste des Mitarbeiter verzichtet.

Gustavsburg, den _____

_____ (Unterschrift Vorgesetzter) _____ (in Druckbuchstaben)

Bei eventueller Verweigerung der Unterschrift durch den Vorgesetzten:

_____ (Unterschrift Zeuge) _____ (in Druckbuchstaben)

Das leidige Thema der befristeten Verträge

Seit den 90er Jahren gibt es die Möglichkeit, auch ohne sachlichen Grund den Arbeitsvertrag eines Mitarbeiters auf max. 2 Jahre zu befristen. Obwohl diese Möglichkeit vom Gesetz her ursprünglich für Betriebe geschaffen wurde, um sich Mitarbeiter wieder leichter entledigen zu können, wenn sich der Arbeitsbedarf reduziert, hat sich natürlich auch ein Arbeitgeber wie UPS darauf gestürzt, obwohl aufgrund des schon hinreichend bekannten „Kommens und Gehens“ von Mitarbeitern bei UPS eigentlich kein Grund dazu vorhanden war. Viele Beschäftigte zogen es nämlich vor, aufgrund des hohen Drucks durch ihre Vorgesetzten lieber selbst die Segel zu streichen und sich einen neuen Arbeitsplatz zu suchen.

Anstatt zu versuchen, ihre Mitarbeiter mehr an das Unternehmen zu binden und ihnen Sicherheit für die Zukunft zu geben, wurde mit den Befristungen jongliert und zusätzlich zu der Arbeitsbelastung weiterer Druck aufgebaut. Der Grund dafür ist offensichtlich: Ein Mitarbeiter, dessen Vertrag man in Zukunft ohne Zustimmung oder Anhörung des Betriebsrats auslaufen lassen kann, ist besser zu kontrollieren und einzuschüchtern. Da kommt man aus Angst um seinen Arbeitsplatz auch „gerne“ mal krank zur Arbeit, von selbstbewusstem Auftreten gegenüber den Vorgesetzten ganz zu Schweigen. Der Arbeitgeber könnte ja auf die Idee kommen, den Vertrag nicht zu verlängern und lieber jemand einstellen, der dann ebenfalls dieses Trauerspiel vor sich hat.

Nach langer Zeit scheint sich diese Praxis bei UPS jetzt noch zu verschärfen. Mitarbeiter werden recht deutlich vor die Wahl gestellt, entweder in eine andere Schicht zu wechseln, oder ihr Vertrag wird nicht verlängert. Dabei spielt es keine Rolle, ob die neue Arbeitszeit statt abends jetzt am frühen morgen ist. Auf persönliche Belange wie Schule, Studium oder Kinderbetreuung wird erst Recht keine Rücksicht genommen. Es kümmert auch in dieser Hinsicht den Arbeitgeber nicht, ob es Mitarbeiter gibt, die es vorziehen, in recht kurzen Abständen, selbst die Reißleine zu ziehen, zu kündigen und

damit eine dieser Zwangsversetzungen überflüssig zu machen.

Nicht zuletzt auch an diesem Beispiel kann man sehen, dass UPS als Arbeitgeber es versteht, aus einem für dieses Unternehmen eigentlich nicht erdachten Gesetz alle Variationen zu nutzen,

um seine Beschäftigten unter Druck zu setzen.

Man kann nur hoffen, dass das im Gegensatz zu den Mitarbeitern mit befristeten Verträgen gut bezahlte und mit einem sicheren Arbeitsplatz ausgestatteten Management sich wieder sowohl seiner Verantwortung für die Zukunft des Unternehmens wie auch seinen Mitarbeitern gegenüber bewusst wird. Das scheint jedoch aufgrund der Erfahrungen der letzten Monate leider mehr als fraglich.

Betriebsschließung zum Schnäppchenpreis?

Manch einer hat sich sicher schon gefragt, wo die Logik ist, wenn ein Teil der Zusteller im Betrieb sitzt und der andere Überstunden klopfen soll und das, wenn es nach dem Willen der GL geht, bis zu 7,5 Stunden in der Woche auf Anordnung!

Ganz so schwierig ist das allerdings nicht, wenn man bedenkt, dass die Schließung des Betriebs Gustavsborg immer wieder im Raum steht und eine Tour nach der anderen an Subunternehmer gegeben wird.

Denn da wird die Sache praktisch: mit dem Instrument Überstunden kann die GL wunderbar jonglieren. Bis eine Tour an einen Vertragsunternehmer geht, wird mit befohlenen Überstunden rangeklotzt. Ist diese Tour dann weg, sind auch die Kollegen überflüssig! Auf die Art und Weise kann man scheinbar Personal abbauen, ohne dass ein Sozialplan notwendig wird.

Schon heute sind angeblich 7 Zusteller zu viel da, wenn durch das ständige Anordnen von Überstunden die

Arbeitszeit klammheimlich von 38 auf 45,5 Stunden erhöht wird, kann man sich an 3 Fingern abzählen, wann die nächsten überflüssigen Leute fällig sind!

Deshalb, kein Personalabbau durch die Hintertür. Wir sägen nicht an dem Ast, auf dem wir sitzen und verschwinden auch nicht ohne ein Pfennig Abfindung. Deshalb auch keine angeordneten Überstunden!!!



Betriebsrat aktuell

Aufgrund der euch sicher bekannten Probleme bei den Verhandlungen zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung wurde von beiden Seiten nochmals versucht eine Verhandlungslösung herbei zu führen.

Am 16.06.05 fand das erste Treffen statt, bei dem je 2 Vertreter des BR und der GL anwesend waren. Dabei hat der Betriebsrat, aus unserer Sicht, umfangreiche Zugeständnisse im Hinblick auf die strittigen Punkte bei vorangegangenen Verhandlungen gemacht. Dazu gehörten neben dem Zurückziehen der momentan laufenden Klagen (Arbeitszeitverstöße, BNG-Verrechnung, Beschwerden, Behinderung von Betriebsratsarbeit, sonstige Gesetzesverstöße) und dem Versuch der Reduzierung von Betriebsratsstunden auch das Zugeständnis an die GL, jedem Mitarbeiter neben 2,5 Std. freiwilliger Überstunden auch 2,5 Überstunden in der Woche anweisen; zu können, jedoch nur max. 0,5 Std., täglich,

Der Betriebsrat hat sich damit sehr deutlich auf die Gegenseite zu bewegt, mit der Absicht, wieder eine vernünftige Grundlage für die Zusammenarbeit in der Zukunft im Betrieb zu schaffen.

Als Gegenleistung haben wir für euch eine Lohnerhöhung von 2,0% für 2005 sowie eine nachträgliche Einmal/Anhang für die ausgefallene Lohnerhöhung 2004 gefordert. Weite) hin die Zahlung aller ausstehenden Löhne für die Betriebsratsmitglieder, einen dem Unternehmen wieder angemessenen Raum der Betriebsversammlung und als wichtigsten Punkt das Verbot von betriebsbedingten Kündigungen für alle Mitarbeiter bis Ende 2007 um eure Arbeitsplätze zu sichern.

In der Hoffnung darauf, dass dieser von uns vorgeschlagene, ausgewogene Kompromiss, auch von der Geschäftsleitung angenommen wird, fand das 2. Treffen beider Seiten am 23.06.05 statt. Bei diesem Treffen wurde dem BR mitgeteilt, dass die von uns angebotenen 2,5 anweisbaren Überstunden pro Woche nicht ausreichen und auch die anderen von uns vorgebrachten Vergleichsvorschläge für die GL nicht akzeptabel sind. Vielmehr müsse man

sich über einen Stellenabbau hier im Center Gustavsburg unterhalten. Nähere Angaben wurden dazu nicht gemacht.

Aufgrund der gescheiterten Verhandlungen und der von der GL in Aussicht gestellten betriebsbedingten Kündigungen findet deshalb auch die Betriebsversammlung im 3. Quartal 2005 entgegen der Planung nicht erst Anfang September, sondern schon am 16.07.05 statt.

Der Betriebsrat ist der Meinung, dass die Linie der Geschäftsleitung längst feststeht und sie sich, unabhängig von Zugeständnissen unserer Seite zu euren Lasten, nicht mehr davon abbringen lässt. Anders ist die aus unserer Sicht vollkommene Blockade einer einvernehmlichen Einigung durch den Arbeitgeber nicht zu deuten. Wir werden euch weiterhin mit Informationen auf dem Laufenden halten.

Euer Betriebsrat

Was ist ein Ehrenamt?

Vielleicht erinnert ihr euch an die Frage des Kollegen bei der Betriebsversammlung, wie es denn sein kann, dass die BR-Mitglieder Geld bekommen, obwohl sie BR-Arbeit machen, schließlich sei es doch ein Ehrenamt!

Wir nehmen an, dass der Kollege nicht der einzige ist, dem der Begriff und die Bedeutung nicht so ganz klar ist. Und der Arbeitgeber trägt mit Sicherheit noch dazu bei, die Beschäftigten zu verunsichern. Deshalb wollen wir hier ein bisschen Aufklärungsarbeit leisten:

Egal ob bei der Feuerwehr, dem roten Kreuz, in der Kommunalpolitik, im Fußballverein usw. usw. oder eben im Betriebsrat, alle Menschen, die freiwillig ein solches Amt übernehmen, um für die Solidargemeinschaft etwas zu tun, erhalten für dieses Engagement kein Geld, d. h. sie werden für diese Arbeit nicht bezahlt.

Allerdings sollen diese Menschen, die für andere etwas tun, auch keine Nachteile erleiden, d. h. immer dann, wenn sie für ihren Verein, ihr Gremium oder ihre Partei Arbeit zu leisten haben, müssen sie nicht Urlaub nehmen, sondern sie haben Anspruch darauf, bei Fortzahlung ihres Lohnes von der Arbeit freigestellt zu werden.

Dies ist ausdrücklich in den jeweiligen Gesetzen geregelt und hat den Hintergrund, dass natürlich das ehrenamtliche Engagement, egal in welchem Bereich, sehr schnell am Ende wäre, wenn ausgerechnet die Leute, die sich für andere einsetzen, für ihr Engage-

ment auch noch bezahlten und/oder unbezahlten Urlaub nehmen müssten. Natürlich gäbe es keine Betriebsräte (was den Arbeitgebern am liebsten wäre!!!), wenn sie in der Zeit, in der sie für die Kollegen BR-Arbeit machen, keinen Lohn bekämen. Die meisten Arbeitgeber beschäftigen die Betriebsräte quasi rund um die Uhr, die Kollegen könnten ihre Kinder betteln schicken, hätten sie keinen Lohnanspruch!

Deshalb nochmals kurz: es gibt kein Extra-Lohn für BR Arbeit. Es gibt nur eine Freistellung von der Arbeit, damit sich Betriebsräte unabhängig und ohne Existenznot für ihre Kollegen einsetzen können.

Wohin es führt, wenn der Arbeitgeber die Betriebsräte nicht mehr oder nicht mehr vollständig bezahlt, erlebt zur Zeit unser eigener BR. Es ist ein beliebtes Spiel der Arbeitgeber, Betriebsräte müde zu machen, indem man ihnen den Lohn vorenthält. Die Arbeitgeber haben die Macht über das Geld. Die betroffenen Kollegen müssen klagen und das dauert bekanntlich Monate über Monate, in denen trotzdem die Miete fällig und die Haushaltskasse immer knapper wird. Nicht alle halten das durch und genau das ist ja das Ziel des üblen Spiels! Um so bewundernswerter ist die Haltung des BR in Gustavsburg! Seit November 2004 wird ihnen jeden Monat in unterschiedlicher Höhe ihr Geld vorenthalten und dennoch lassen sie sich weder erpressen noch in die Knie zwingen! Einfach super!!!



Auf gehts!



JA, ICH WILL MITGLIED WERDEN BEI VER.DI

Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Name, Vorname		weibl.	Geburtsdatum	
Straße, Hausnummer		männl.	Nationalität	
PLZ	Wohnort	Telefon (privat)		Krankenkasse

Mitglieder im Beschäftigungsverhältnis zahlen 1 % ihres regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes bzw. ihrer regelmäßigen monatlichen Auszubildendenvergütung als Mitgliedsbeitrag im Monat. Der Beitrag wird in der Regel durch Lastschriftverfahren eingezogen.

Angestellte(r) Auszubildende(r)

Arbeiter(in) Ausbildungszeit endet (Monat/Jahr) _____

Vollzeitbeschäftigt Arbeitslos

Teilzeit mit _____ Stunden im Monat

Sonstiges: _____

Tarifgruppe lt. Tarifvertrag _____

Tätigkeits-/Berufsjahr _____

Mein Brutto-Einkommen _____ DM

Mein Monatsbeitrag _____ DM

Branche	Beschäftigt bei (Firma/Filiale)	Eintritt ab		Übertritt ab		Übertritt von der Gewerkschaft	
		M	M	J	J		M
Straße		PLZ		Ort			

Einzugsermächtigung Ich ermächtige die Gewerkschaft, die fälligen Beiträge und Beitragsanpassungen nach Gehaltsentwicklung bis auf Widerruf im Lastschriftverfahren einzuziehen. Mein Mitgliedsbeitrag wird meinem Konto **monatlich** belastet.

Name und Ort des Geldinstituts/Filiale	Konto-Nummer	Bankleitzahl
Datum		Unterschrift

Alle Angaben werden ausschließlich zur Erfüllung unserer satzungsmäßigen Aufgaben elektronisch verarbeitet und gespeichert. Eine Übermittlung an außergewerkschaftliche Stellen findet nicht statt.