

Wir hatten Euch vor der Wahlen bei der Betriebsversammlung auf folgende Punkte aufmerksam gemacht.

“Betriebsrat als Sprungbrett

Einige Listenvertreter möchten den **Betriebsrat als Sprungbrett** nutzen. Aus der Vergangenheit gibt es Beispiele, bei denen das Amt des Betriebsrates missbraucht wurde. Mitarbeiter, die sich für eine **Karriere auf Kosten der Arbeitnehmervertretung** entscheiden, haben im Betriebsrat nichts zu suchen !!!

Mein „Chef“ im Betriebsrat

Wird ein Gruppenleiter den Mut aufbringen sich gegen seinen Vorgesetzten zu stellen ?? Wird mich ein Supervisor im Zweifelsfall in **Mobbingfällen**, bei **Abmahnungen** oder **Kündigungen** schützen ?? **Druck auf Euch auszuüben**, wurde bereits von den Vorgesetzten umgesetzt. Es ist lachhaft, wenn diese Menschen kandidieren, um Eure Interessen zu vertreten. Problemverursacher wollen Problemlöser sein? Unsere Prognose, dass diese Menschen in den nächsten 6 Monaten zum Supervisor befördert werden, hat sich bestätigt, aber nicht auf Kosten von unseren Kolleginnen und Kollegen. Hier geht es um Menschen, die ihre Existenz von UPS Gehalt bestreiten.”

Was ist heute ??

Ca. 18 Monate später wurden 2 Gruppenleiter, die sich für Euch einsetzen wollten, zum Supervisor befördert.

Glaubt Ihr, dass diese beiden Gruppenleiter zum Supervisor befördert worden sind, weil Sie sich für Eure Belange und Interessen so konsequent eingesetzt haben?



		JA, ICH WILL MITGLIED WEDREN BEI VER.DI	
Beitrittserklärung			
Name, Vorname		weibl.	Geburtsdatum
Straße, Hausnummer		männl.	Nationalität
PLZ	Wohnort	Telefon (privat)	
Krankenkasse			
<input type="checkbox"/> Angestellter(r) <input type="checkbox"/> Auszubildende(r) <input type="checkbox"/> Arbeiter(in) <input type="checkbox"/> Ausbildungszeit endet (Monat/Jahr) ____ / ____ <input type="checkbox"/> Vollzeitbeschäftigt <input type="checkbox"/> Arbeitslos <input type="checkbox"/> Teilzeit mit ____ Stunden im Monat <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____		Tarifgruppe laut Tarifvertrag _____ Tätigkeits-/Berufsjahr _____ Mein Brutto-Einkommen _____ € Mein Monatsbeitrag _____ €	
Branche	Beschäftigt bei (Firma/Filiale)	Eintritt ab	Übertritt ab
PLZ	OR	Übertritt von der Gewerkschaft	
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
Alle Angaben werden ausschließlich zur Erfüllung unserer satzungsmäßigen Aufgaben elektronisch verarbeitet und gespeichert. Eine Übermittlung an außergewöhnliche Stellen findet nicht statt.		Datum	Unterschrift

V.i.S.d.P. Günter Töpfer
Gewerkschaft **ver.di** NRW-Süd

Günter Töpfer
Kaiserstrasse 108
53721 Siegburg



Eure **ver.di** Betriebsgruppe informiert Euch



Treffen mit UPS Piloten

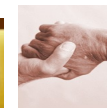
Ein Artikel aus **SOLIDARITÄT IM NEUEN FORMAT**
PUBLIK

„In einer globalisierten Welt müssen wir dem global agierenden Management eine Internationale Gewerkschaftsorganisation entgegensetzen. Das gelingt nur, wenn wir Uns vernetzen und die Piloten, Flugzeugmechaniker, Beschäftigte in den Sortierzentren Und Transportfahrer in den multinationalen Konzernen weltweit zusammenarbeiten.“



Es kommt darauf an, dass wir uns bei Konflikten mit dem Management gegenseitig unterstützen“, erklärte Rolf Büttner, damaliger stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft **ver.di** Ende Oktober 2006 auf der Tagung von Betriebsräten und Vertrauensleuten des zentralen UPS-Hub am Flughafen Köln/Bonn mit der Pilotengewerkschaft Independent Pilots

Association (IPA) aus den USA. Diskutiert wurden Strategien zum Aufbau eines gewerkschaftlichen Netzwerkes zwischen den Zentralen Hubs von UPS in Europa, den USA und den Philippinen. Besprochen wurden Taktiken, wie im Fall eines Arbeitskampfes Unterstützung Global organisiert werden kann. Der Vizepräsident der IPA, Chuck Patterson, rief die Beschäftigten von UPS in Deutschland auf, sich in ver.di zu organisieren.



Gemeinsam sind wir stark

Loyal GBR Vorsitzender erhält Posten als Labour Manager

Langjähriger GBR Vorsitzender Thomas Wilms erhält Posten als Labour Relations Manager.

Das Karussell der Postenvergabe hat sich wieder gedreht. Die Wahl ist diesmal auf den GBR Vorsitzenden Thomas Wilms gefallen. Wie wir von den Kölner Kollegen mitbekommen haben, wurde Herr Thomas Wilms zum Labour Relations Manager befördert. Die Loyalität eines 10 Jahre amtierenden GBR Vorsitzenden ist unstrittig, denn hier wurden über einen langen Zeitraum hinweg die Wünsche der Geschäftsleitung ohne Rücksicht auf Verluste durch den GBR geschleust. Dass eine solche Loyalität gegenüber der Geschäftsleitung und die Vertretung deren Interessen durch eine Beförderung belohnt wird, steht außer Frage. Bereits seine Vorgänger als GBR Vorsitzende haben den Betriebsrat als Sprungbrett für ihre Karriere missbraucht.



Was steckt dahinter, dass ein 10 Jahre amtierende Ex-GBR Vorsitzender Thomas Wilms nach CGN versetzt wird und den Posten von Schätzle inne hat. Die Antwort sei laut der Kollegen aus CGN eine ganz banale. Es wird ein neuer Versuch unternommen das Steuer in Zukunft fest in den Händen zu halten. So wie wir die gewerkschaftlich engagierten BR Mitglieder aus CGN einschätzen, wird auch dieses Vorhaben nicht gelingen. Eine so üppige Besetzung aus dem Bereich Labour aus CGN mit zwei Hilfsanwälten und dem zusätzlichen Ex-GBR Vorsitzenden, die dem Unternehmen im Jahr über 200.000 € kosten, haben ein gemeinsames Ziel, nämlich als bald wie Möglich den Betriebsrat auszuschalten. Wer es glaubt, wird selig. In diesem Sinne solidarische Grüße aus dem



Nicht mit uns



Infos über Personaleinsatzplanung (PEP)



Liebe Kolleginnen und Kollegen,
wie bereits allen bekannt, wird bei UPS am Köln/Bonner Flughafen seit dem 01.10.2007 nach dem PEP gearbeitet.

was ist der PEP ?

was regelt der PEP im Genauen ?

wer ist vom PEP betroffen ?

Laut der Betriebsvereinbarung soll die Personaleinsatzplanung (PEP) die betrieblichen Arbeitszeiten der gewerblichen Teilzeitbeschäftigten im international Air HUB Köln/Bonn regeln.

Zielsetzung dieser Betriebsvereinbarung ist es sowohl den Betriebsablauf zu sichern, als auch den **Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen** zu entsprechen.

Klarstellen sollte man an dieser Stelle, dass der PEP vom Arbeitgeber aufgesetzt und eingeführt wurde und nicht vom Betriebsrat. Gerne wird der Betriebsrat als Sündenbock dargestellt, da durch die Einführung bereits zahlreiche Mitarbeiter/innen ihren Missmut zum Ausdruck gebracht haben.

Was bedeutet das für Euch im Konkreten?

Durch den PEP werden geregelt:

Arbeitstage

Arbeitsbeginn

Arbeitsende

Mehrarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit



von allen gewerblichen Teilzeitbeschäftigten des international Air HUB Köln/Bonn.

(Der PEP findet **keine** Anwendung bei Angestellten oder Vollzeitkräften oder bei Mitarbeitern, die vor dem 01.10.2007 bereits eine Veränderung Ihrer Arbeitszeiten genehmigt bekommen haben.). Bei Schwerbehinderten darf die Mehrarbeit nicht einfach angeordnet werden, sondern dieser muss seine Zustimmung erteilen.

Die Wochenplanung ist sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den **Arbeitgeber** bindend. In der Wochenplanung sollten nach Möglichkeit die Wünsche der Arbeitnehmer/innen berücksichtigt sein. Um dies zu gewährleisten solltet Ihr Eure Wünsche rechtzeitig bei dem unmittelbaren Vorgesetzten (ab Supervisor aufwärts)

äußern. Das entsprechende Formblatt könnt Ihr beim Betriebsrat oder Euren **ver.di** Ansprechpartnern abholen. Sollten Eure Wünsche nicht berücksichtigt werden, so teilt dies dem Betriebsrat oder Eurer Betriebsgruppe mit. Eure Betriebsgruppe unterstützt Euch in dieser Hinsicht und steht Euch für offene Fragen jederzeit in allen Belangen zur Verfügung.

Lohn-Gehaltserhöhungen

Auszug aus dem Internet: [“Im Geschäftsjahr 2006 stieg der weltweite Umsatz von UPS von 42,58 auf 47,55 Mrd. US-Dollar. Unterm Strich stieg der Gewinn von 3,87 auf 4,20 Mrd.Dollar. UPS verfügte zum Ende des Geschäftsjahres 2006 über 2 Milliarden US-Dollar an liquiden Mitteln.”]



Neben den üblichen Aktienzuteilungen- und Dividendenzahlungen hat sich das Management aber ein Extra-Schmankerl gegönnt. Über einen Zeitraum von drei Jahren läuft ein Bonus-Programm namens "2006 Long-Term Incentive Performance Award Program". Im Rahmen dieses Programms wurden an die 623 Top-Manager von UPS für das Jahr 2006 insgesamt 1,18 Millionen Sonder-Aktienpakete zusätzlich verteilt.

Pro Nase hat also im Schnitt jeder über 130 000 US-Dollar spendiert bekommen. Als zusätzliches Taschengeld gar nicht mal so schlecht.

Und heute ?

Auszug aus dem Internet: [“Der amerikanische Paketdienst United Parcel Service (UPS) hat im zweiten Quartal 2007 Umsatz und Gewinn gesteigert und damit die Erwartungen erfüllt. Der Umsatz erhöhte sich von 11,74 auf 12,19 Milliarden Dollar. Mit Blick auf das Gesamtjahr bekräftigte UPS die Prognose, den bereinigten Gewinn um sechs bis zehn Prozent zu steigern.”]

Redlich verdient

Die Lohn-Gehaltserhöhung von 3,1 % für die UPS Beschäftigten am Köln/Bonner Flughafen sind angesichts der gestiegenen Mehrwertsteuer auf 19 % und der steigenden Preise für Lebensmittel und Benzin nicht üppig ausgefallen. Nach Meinung einzelner Kollegen haben sie sich für diese schweren körperlichen Tätigkeiten, die überwiegend in der Nacht verrichtet werden, mehr als 3,1 % verdient.

Gerne würden die UPS Beschäftigten beim Verschenken der Aktien im Boot sein, das erwirtschaftete Geld sei schließlich durch die Beschäftigten ermöglicht worden.

Lohnerhöhung in anderen Niederlassungen:

Westerstede	3,9 %
Herne	4,1 %
Nürnberg	3,1 %
Heddesheim	3,1 %
Lübeck	3,1 %

...



Gewerkschaftliches Engagement ist nicht erwünscht

Analog zu den Kündigungsversuchen des US-amerikanischen Logistikkonzerns United Parcel Service (UPS) gegen den Vorsitzenden des Betriebsrates in Ditzingen, sind bereits 3 Anhörungen zur fristlosen Kündigung des Betriebsratsmitgliedes Ilker Erdener am Köln-Bonner Flughafen beim Betriebsrat eingereicht worden.

Der 32 jährige Gruppenleiter, der seit über 10 Jahren bei UPS beschäftigt ist, engagiert sich seit Beginn seiner Wahlperiode ein Betriebsrat für die Gewerkschaft ver.di. Bei allen drei fristlosen Kündigungen hat der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert.



Ein Kammertermin für ein Zustimmungsersetzungsverfahren am 30. Oktober 2007 ist bereits angesetzt. Unangekündigte Hausbesuche des Labour Managers bleiben nicht aus. Selbst ein UPS- Sicherheitsmanager (LP) beteiligt sich an solch einer Aktion.

Dass die Familie des Kollegen Ilker Erdener sich verfolgt und bedroht fühlt, ist nachvollziehbar. Die eingereicht Beschwerde der Kollegen hat der Betriebsrat als berechtigt befunden. Eine privatrechtliche Anzeige gegen den LP-Manager ist bereits eingeleitet worden.



Eure Betriebsgruppe wird Euch in dieser Thematik auf dem Laufenden halten.

ver.di steht dem Kollegen mit Rat und Tat zur Seite und unterstützt ihn in jeder Hinsicht.

Wie gut, dass es ver.di gibt.



Mahmut gegen den Riesen

Seit zwei Jahren **widersteht** ein Betriebsrat in Ditzingen dem US-Konzern UPS

Artikel aus dem Tagesspiegel

VON HERMANN G. ABMAYR

Der US-amerikanische Logistikkonzern United Parcel Service (UPS) versucht seit mehr als zwei Jahren, den Betriebsratsvorsitzenden der Niederlassung Ditzingen bei Stuttgart loszuwerden. Vergeblich. Trotz mehrerer Kündigungsversuche, Amtsenthebungsverfahren, Hausverbots und Arbeitsverbots. Die Kollegen stehen hinter Mahmut Gemili. Bei den Betriebsratswahlen im Januar gaben sie der offenen ver. di-Liste des 47-jährigen mehr Stimmen als in der Wahl zuvor.

Bänder mit Anhängseln

Das Braun ihrer eckigen Lieferwagen hat UPS bei den Pullmann-Eisenbahnwagen in den USA geklaut. Sie galten einst als Symbol für Luxus und Qualität. Bei dem mit über 400.000 Beschäftigten angeblich größten Paketzusteller der Welt gilt das für die Arbeitsbedingungen jedoch nicht.



Die Auslieferungszeiten der Fahrer seien mit der Stoppuhr ausgeklügelt, berichtete das Handelsblatt und „die Beschäftigten in den Verteilungszentren schufteten wie die Galeerensklaven gegen die Uhr und gegen die ständigen Aufforderungen über Lautsprecher, noch schneller zu sortieren“.

Auch in Deutschland versucht das hochprofitable Unternehmen, die Arbeiter so flexibel einzusetzen, als seien sie Anhängsel von Paket-Verteilbändern. Zum Beispiel in Ditzingen: Zehn Überstunden pro Mann und Woche sollte der UPS-Betriebsrat dort vorab genehmigen - auch für die Arbeiter in den Verteilzentren, die nur einen 12,5-Stunden-Vertrag hatten. Deshalb müssen die Kollegen nach der UPS-Schicht einem Zweitjob nachgehen und zwar nicht selten dann, wenn sie bei UPS Überstunden machen sollten.

Mahmut Gemili und die Mehrheit des Betriebsrats lehnten die Zahl der Überstunden ab und setzten sich mit Hilfe einer Einigungsstelle durch. Die Zahl der vorab genehmigten Überstunden in Ditzingen wurde massiv eingeschränkt.

Die Strafaktion

„Doch dann folgte die Strafaktion“, berichtet ver.di-Sekretär Engelbert Reck. UPS drohte mit der Schließung der Niederlassung: weigerte sich, die Löhne und Gehälter wie in den anderen Niederlassungen zu erhöhen: verlagerte einige Touren und versetzte sechs Kollegen in ein anderes Verteilzentrum.

Gleichzeitig ließ man Gemili und seine Familie von einem Privatdetektiv überwachen und versucht, ihn über ein Amtsenthebungsverfahren beim Arbeitsgericht aus dem Betriebsrat zu entfernen. Doch der gelernte Gas- und Wasserinstallateur, der vor 16 Jahren bei UPS begonnen und zuletzt als Bereichsverantwortlicher gearbeitet hatte, ließ sich nicht einschüchtern – auch als ein Kündigungsantrag nach dem anderen folgte. Zuerst wegen einer angeblichen Falschaussage, dann weil er laut UPS Telefongespräche mit Vorgesetzten ohne deren Zustimmung mitgeschnitten habe. Zuletzt, weil er den Paketdienst habe schädigen wollen.

Da ein Betriebsrat besonderen Kündigungsschutz hat, kann Gemili nur dann gekündigt werden, wenn das Arbeitsgericht die fehlende Zustimmung des Betriebsratsgremiums ersetzt. Trotz etlicher Termine vor Arbeits- und Landgerichten hat UPS in den Kündigungsverfahren bisher nur Niederlagen eingesteckt. Mehrmals warfen die Richter den Zeugen des Unternehmens Unglaublichkeit vor.

Mittlerweile versuchte UPS, Mahmut Gemili über ein Hausverbot loszuwerden und beurlaubte ihn von seinen arbeitsvertraglichen Pflichten „Doch all das lief ins Leere“, sagt Rechtsanwalt Uwe Melzer, „denn Gemili hat als freigestellter Betriebsrat das Recht, jederzeit in den Betrieb zu kommen und seiner Betriebsratsarbeit nachzugehen.“

Klar, dass Mahmut Gemili manchmal Zweifel bekam, dass er nicht wusste, ob er weitermachen soll. Dann gab er sich einen Ruck. „Ich bin früher mehrmals Halbmarathon gelaufen“, sagt er, „da braucht man auch eine gute Ausdauer. Außerdem habe ich die Unterstützung meiner Kollegen, meines Anwalts und – meiner Gewerkschaft.“

Wir informieren Euch über sämtliche gerichtliche Entscheidungen und halten Euch weiterhin auf dem Laufenden.

Eure **ver.di** Betriebsgruppe

www.netzwerk.it.de/galeere



Gemeinsam sind wir stark