

Eine Zeitung
der verdi-Vertrauensleute
bei UPS

Sonderausgabe
Betriebsratswahl
2006



Betriebsratswahl 2006

Die Kandidaten der Liste 2
Gewerkschaft Verdi/Union



Rolf Adamopoulos



Thomas Morr



Heiko Klein



Jürgen Dilger



Klaus Hanack



Carsten Weiland



Margret John

Wie sieht die „Zukunft“ wirklich aus?

Die Liste 1 „Die Zukunft“ hat sich in ihrem Flugblatt vorgestellt.

Wir möchten dazu Stellung nehmen:

Für fairen Wahlkampf

Die „Zukunft“ hatte die Gelegenheit während der Betriebsversammlung ihre Liste vorzustellen, doch unser Center Manager, Herr Tietze, hat lediglich mitgeteilt, dass er als Betriebsrat **ebenfalls keinen Einfluss** auf eine Lohnerhöhung bzw. Arbeitsplatzgarantie hätte. Fair wäre es gewesen, die Gelegenheit zu nutzen, um sich und seine Liste vorzustellen, sowie sich **Euren** Fragen zu stellen. Was zu vermuten ist: Die anwesenden Kandidaten der Liste konnten keine Auskunft über die Ziele ihrer Liste geben, da sie ohnehin von ihren Vorgesetzten in Frankfurt und Neuss **ferngesteuert** werden.

Für sachlichen Umgang mit dem Gegner

Die „Zukunft“ hält schützend die Hand über unseren ehemaligen Center Manager, Herrn Herrgesell. Diejenigen, die mit ihm zu tun hatten, wissen sehr wohl, warum ihn der Betriebsrat abgelehnt hat. Er hatte, wie schon in Stuttgart, die Aufgabe den Betrieb zu spalten, und Angst und Schrecken zu verbreiten. Man erinnere sich nur an seine Aussagen Ende 2005, dass Gustavsburg zum 1. Februar 2006 geschlossen wird und den Druck, den er in zahlreichen „Einzelgesprächen“ mit **Euch** hatte versucht aufzubauen.

Diese Strategie durch das Management ist bekannter Weise fehlgeschlagen, und vor der Betriebsratswahl wurde schnell ein neuer Center Manager eingesetzt, um die stark abgefallenen Sympathiewerte der Vorgesetzten wieder zu steigern.

Die „Zukunft“ teilt in ihrem Flugblatt mit, dass der zukünftige Betriebsrat weiterhin mit genügend Kollegen besetzt sein wird, aus denen Ihr **Euren Beistand** wählen könnt – damit sind wohl wir gemeint! - ob jedoch der Betriebsrat weiterhin mit genügend Kollegen besetzt sein wird, die **Eure Interessen** vertreten, liegt an **Eurer Stimme!** Die Vorstellung, dass Herr Tietze als Center Manager Abmahnungen ver-

teilt und dann 10 min später auch als Betriebsrat der richtige Ansprechpartner sein soll, um **Euch** zu helfen, diese Abmahnung wieder loszuwerden, darf stark bezweifelt werden.

Die „Zukunft“ spricht in ihrer Wahlwerbung von „Sachzwängen, die vorgegeben sind“ und „Kompetenzen, die zu akzeptieren sind“. Im Klartext: Was von oben angeordnet wird, wird durchgesetzt, auch gegen **Eure Interessen**.

Das passiert Euch mit der Liste 2 Gewerkschaft Verdi/Union nicht!

Wie sieht es mit denn nun mit den Kandidaten der „Zukunft“ aus:

Peter Ullrich: ehemaliger Manager aus dem Reload, (bekommt Aktien von UPS, wenn möglichst viel aus **Euch** rausgeholt wird, vertritt, auch zum Supervisor degradiert, **ohne Murren** die Interessen von UPS)

Edgar Tietze: ehemaliger Divisions - Manager, (bekommt noch mehr Aktien als seine Supervisoren, vertritt **trotz Degradierung** zum Center Manager mit Leib und Seele die **Interessen der Geschäftsleitung**)

Matthias Braun: Teamleader Preload (hätte gerne Aktien und eine **Beförderung zum Supervisor**, wartet schon seit Jahren darauf, vielleicht als BR-Mitglied?)

Peter Frenz: Supervisor, Preload (bekommt weniger Aktien als Edgar Tietze, jedoch ebenso linientreu und **Freund markanter Sprüche**, allerdings nie gegen seine Chefs, sondern nur gegen seine Mitarbeiter)

Fred Gorywoda: Supervisor Zusteller (natürlich auch als Aktienempfänger an deren Wertsteigerung interessiert, bleibt **eher im Hintergrund** als Mitläufer)

Jörg Losse: Teamleader Reload (macht keinen Hehl aus seiner Absicht, ins Management aufzusteigen, hat sich in den letzten 4 Jahren als **Ersatzmitglied im Betriebsrat** nie sehen lassen und hat, seit Edgar Tietze im Betrieb ist, plötzlich den Drang, Arbeitnehmerinteressen vertreten zu wollen)

Ralfjochen Schmidt: Supervisor Vertragsunternehmer (hält seine eigene Meinung immer geschickt zurück, gegenüber seinen Vorgesetzten immer **extrem anpassungsfähig**, natürlich ebenfalls Anteilseigner (Aktien!) an UPS)

Ihr habt nur eine Stimme! Selbst wenn ihr einen der Kandidaten sympathisch findet: **Wählt Ihr einen, wählt Ihr alle!**

Respektvoller Umgang mit den Kollegen

Die „Zukunft“ fragt selbst, ob die Arbeit evtl. ungerecht verteilt ist, oder ob die Anforderungen an **Euch** zu hoch sind. Dass sie bereits jetzt für die ungerechte Verteilung der Arbeit verantwortlich ist, erwähnt sie nicht. Genauso wenig, warum sie (als Management!) nicht bereits jetzt etwas dagegen unternimmt, sondern die Verbesserungen erst als Betriebsrat herbeiführen will. Wer jahrelang nur dadurch auffällt, dass er für Euch keine Verbesserung, sondern **wesentliche Verschlechterungen** (höhere Planzahlen, weniger Personal) durchsetzt, kann nicht wirklich von einem respektvollen Umgang mit Kollegen reden.

Für ehrliche und offene Kommunikation

Die „Zukunft“ fragt, warum wir oft unsere Supervisoren und Manager nicht verstehen, bzw. warum sie sich nicht genügend Zeit nehmen, **Euch** umfassend über Entscheidungen, Planzahlen usw. zu informieren. Die Frage können sie sich bereits jetzt beantworten, denn **SIE** sind **DIE** Manager, Supervisoren und Teamleader die **Euch** nicht verstehen! Werden sie Euch verstehen, wenn sie im Betriebsrat sind um **Eure Interessen** zu vertreten?

Für Verbesserung unseres Arbeitsumfeldes

Auf Betriebsversammlungen mehrmals unseren ehemaligen Divisions- Manager Herrn Diller zu loben, reicht eben nicht aus, um das Betriebsklima zu verbessern. Hätte die „Zukunft“ ein **ehrliches Interesse** an einer Verbesserung des Betriebsklimas, könnte sie das auch **jetzt** schon erreichen. Also kann es ihr darum wohl nicht gehen! 20 einzelne Mitarbeiter die still vor sich hinarbeiten, lassen sich besser kontrollieren, als 20 Mitarbeiter, die in einem Team zusammenarbeiten. Das von der „Zukunft“ propagierte **Kommen-Arbeiten-Gehen** wurde gerade von diesen Leuten gefördert, durch Streichung von Weihnachtsfeiern, Sommerfesten oder dem früher noch praktizierten halbjährlichen Gespräch mit seinem Vorgesetzten, bei einem Essen

außerhalb des Betriebes. Gemeinsame Aktivitäten zur Steigerung des Teamgeistes war den Herren zu teuer! Deshalb wurden sie gestrichen.

Es lebe der kostenlose Teamgeist!

Für sichere und angemessene Bezahlung

Viel Geld sei durch unnötige Gerichtsverfahren durch den jetzigen Betriebsrat „verschwendet“ worden. Wir dachten auch, dass wir ohne Gerichte auskommen, wir sind gar von der Geschäftsleitung im Rahmen von Betriebsversammlungen für unsere „Gute Zusammenarbeit“ gelobt worden. Dennoch ist es nicht immer möglich sich zu einigen. Da es für uns immer um **Eure Interessen** geht, und dies naturgemäß selten die Interessen der Geschäftsleitung sind, muss in manchen Fällen das Arbeitsgericht die Angelegenheit klären. Da wir die Verfahren in **9 von 10 Fällen gewonnen** haben, zeigt, dass wir mit unserer Auffassung von Betriebsratsarbeit nicht falsch gelegen haben können.

Keine Lohnerhöhung: Es war dem Arbeitgeber bereits vor über 2 Jahren klar, dass er zu den BR Wahlen 2006 eine eigene Liste mit Managern, Supervisoren und Teamleadern zur BR Wahl antreten lässt, und das nicht nur in Gustavsburg. Viele Verhandlungen mit dem Arbeitgeber waren zum Scheitern verurteilt, weil seitens der Geschäftsleitung auch nicht mal ansatzweise ein Willen erkennbar war, ein Ergebnis zu erzielen.

Die „Zukunft“ schreibt, unnötige Bußgelder seien beantragt worden. Richtig ist: 2004 und 2005 musste UPS **keinen Cent** für Bußgelder bezahlen, obwohl der Betriebsrat diese vor Gericht hätte durchsetzen können.

Die angebotene Lohnerhöhung 2004 war nicht nur ungerecht (ihr hättet 1% Lohnerhöhung bekommen, Manager und Supervisor mit 90 bzw. 80 Euro ein vielfaches davon) sondern an weitere Forderungen (anweisbare Überstunden!) gekoppelt. Die Mehrheit von Euch wollte diese anweisbaren Überstunden nicht, also gab es auch keine Lohnerhöhung. Wir haben immer eine Lohnerhöhung für **Eure gute Arbeit** gefordert und werden dies auch weiterhin tun. Momentan wieder vor dem Arbeitsgericht, damit wir alle die uns vorenthaltene Lohnerhöhung bekommen, nachdem diese auch 2005 schon vor Gesprächen mit uns kategorisch in

PCM's ausgeschlossen wurde. Leider ist UPS kein Wunschkonzert, sondern ein Wirtschaftsunternehmen, das mit Hilfe der Manager und Supervisoren Gewinne machen will. Wenn die „Zukunft“ eine Lohnerhöhung erreichen will, muss sie etwas anderes zu **Eurem Nachteil** dafür hergeben.

Für sichere Arbeitsplätze

Sichere Arbeitsplätze sind nach der Rechnung der „Zukunft“ eine **Kostenfrage**.

Hin und wieder empfiehlt es sich, **zwischen** den Zeilen der Wahlpropaganda der „Zukunft“ zu lesen:

Wenn sie von „**effizienter Einteilung und Erledigung der Arbeit**“ spricht, dann fordert sie, dass noch mehr Arbeit von noch weniger Personal gemacht werden muss, denn Mitarbeiter kosten Geld, das man sparen kann, indem man **Euch** mehr belastet.

Wenn sie von „**Einsparungen, wo möglich und sinnvoll**“ spricht, dann meint sie, dass man langjährige und verdiente Mitarbeiter unter haarsträubenden Verdächtigungen aus dem Betrieb zu entfernen versucht.

Wenn sie von „**Vermeidung aller unnötigen Ausgaben**“ spricht, dann meint sie die Streichung von Betriebsfeiern, des Urlaubs und Weihnachtsgelds, Trikots für die Fussballmannschaft aus dem Reload und andere Ausgaben, die vor einigen Jahren wirklich noch für die Mitarbeiter aufgewendet wurden.

Das ist Teil ihres Wahlprogramms! So rechnet die „Zukunft“! Allerdings mit Formulierungen, die verschleiern, was wirklich dahinter steckt!

Für effektive und transparente BR Tätigkeit

Über drei Stunden Betriebsversammlung! Wofür?

Für Euch! Die Betriebsversammlung ist die Möglichkeit Euch umfassend zu informieren.

Die Betriebsversammlung war lang – aber zu lang? Nein, denn alles war wichtig!

Auch der **Vortrag von Herrn Betz** (übrigens über fast eine Stunde). Warum unser Center Manager und „Zukunft“ Listenführer Herr Tietze erst nach einer Aufforderung durch Rolf ans Mikrofon ging, um seine „Zukunft“ vorzustellen und diese Gelegenheit nicht

genutzt hat, ist unverständlich – die Zeit dafür hätten wir ihm gerne gegeben. Es ist anscheinend einfacher ein Flugblatt zu kreieren, als sich während der Betriebsversammlung **Euren** kritischen Fragen zu stellen.

Anständige Betriebsratsarbeit kostet Zeit die, UPS (Wirtschaftsunternehmen) als Fehlinvestition sieht. Klar, ein Betriebsrat wirft keine Gewinne ab. Es ist auch nicht seine Aufgabe. Der Betriebsrat ist schließlich eine Mitarbeitervertretung. Das kann sich aber ändern, wenn die „Zukunft“ in Form von Herrn Tietze und seiner Liste im Betriebsrat sitzt. Der Betriebsrat schließt mit dem Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen ab, die eine Verbesserung, aber auch eine Verschlechterung für Euch bedeuten kann. Wir haben uns **immer** für Verbesserungen eingesetzt. Mit den Kandidaten der „Zukunft“ und ihrer Duckmäuserei vor Ihren Herren wird es auch Verbesserungen geben. Allerdings für die Geschäftsleitung, aber sicher nicht für **Euch!**

Weiterhin beschwerten sich die Kandidaten der „Zukunft“ darüber, dass der Betriebsrat auch mal aus anderen UPS Betrieben berichtet. Das dies von der Geschäftsleitung nicht gerne gesehen wird, ist auch verständlich. Aus gutem Grund: Den Kollegen in Stuttgart, Frankfurt, Köln geht es nämlich nicht anders als Euch. Hohe Arbeitsbelastung, zu wenig Personal, fast nicht mehr umsetzbare Vorgaben und viele andere Probleme, die wir in Gustavsburg ebenfalls haben. Das alles hat Methode, und auf Kontakte mit anderen UPS-Betrieben reagiert die Geschäftsleitung immer gereizt. Warum? Weil es einfacher ist, Euch glauben zu lassen, nur Ihr würdet zu langsam oder ungenau arbeiten, anstatt die Wahrheit zu sehen: Bei UPS in ganz Deutschland wird der Druck der Geschäftsleitung auf die Mitarbeiter immer höher.

Aber die „Zukunft“ will ja in die Zukunft schauen, und nichts über „längst Vergangenes“ hören. Nur wer in der Vergangenheit die Mitarbeiter mit Abmahnungen bombardiert, unter Druck gesetzt und rücksichtslos selbst nicht nachvollziehbare Entscheidungen Ihrer Bosse gegen **Euch** durchgesetzt hat, der sollte erst mal in seiner Position als Center Manager, Supervisor oder auch Teamleader zeigen, dass er sich auch für Mitarbeiterinteressen gegenüber dem Divisionsmanager oder Personalleiter einsetzt. **Keiner** der Kandidaten der „Zukunft“ hat das je gezeigt. Sie waren nicht mal in der Lage, für sich selbst im Zuge ihrer Degradierung, oder

für ihre eigene Lohnerhöhung einzutreten. **Wer die „Zukunft“ wählt, hat aus der Vergangenheit nichts gelernt!**

Für verlässliche Interessensvertretung

„Interessen verraten?“ Wer hat Interessen verraten?

Heiko ist bereits vor sieben Jahren mit einer eigenen Liste zur Betriebsratswahl angetreten, weil er der Meinung war, dass der Betriebsrat viele Sachen falsch macht, und wenn man nur den „richtigen Ton“ trifft sehr viel erreichen kann. Er hat sich zum Ziel gesetzt, eine bessere Betriebsratsarbeit zu machen. Durch die oft schwierigen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber wurde er schnell auf den Boden der Realität gebracht. Diese Erfahrungen mussten alle ver.di Betriebsräte machen, als sie ihre erste Amtszeit angetreten haben. Keiner hat sich zum Betriebsrat aufstellen lassen, um zu „blockieren“, sondern für Eure Interessen einzusetzen – auch gegen den Widerstand der Geschäftsleitung.

Ob die „Zukunft“ dazu in der Lage sein wird? Glaubt Ihr das wirklich?

Der Listenführer der „Zukunft“, unser Center Manager Herr Tietze, war einmal ein Divisionsmanager, bevor er sich ohne Widerstand zum Manager hat degradieren lassen. Wie auch der erste Kandidat der „Zukunft“, Herr Ullrich, der sich als Manager grundlos von UPS auf den Status eines Supervisors hat degradieren lassen – ebenfalls ohne Gegenwehr!

Der Offenheit halber sei hier erwähnt: Hätten sie die Degradierung nicht akzeptiert, wäre wohl die UPS Laufbahn für die Herren beendet gewesen.

Lieber schweigen und weiter arbeiten, als aufmucken und den Job riskieren. Da die „Zukunft“ ausschließlich aus Managern, Supervisoren und Teamleadern besteht und alle „Karriere“ machen wollen, werden sie mit Sicherheit keinen „Widerstand“ gegen unzumutbare Entscheidungen leisten. Die Frage ist: Karriere oder Betriebsrat?

Ob da Eure Interessen vertreten werden und wo die Gefahr ist, dass Eure Stimmen verraten werden... – bildet Euch selbst Eure Meinung.

Für vernünftige Problemlösungen

Die „Zukunft“ fragt, ob man lieber auf dem Maximalziel beharrt und dann gar nichts erreicht?

Natürlich gehen wir mit einer Maximalforderung für **Euch** in die Verhandlungen mit unserem Arbeitgeber – das ist normal. Das macht unser Arbeitgeber auch.

Das Wort verhandeln sagt, dass verhandelt wird – wir sind auch zu Abstrichen bereit, wenn unser Arbeitgeber allerdings seine Maximalforderung (z.B. 5 anweisbare Überstunden und nicht 4,3 oder 2!) aufrecht erhält, ist das keine Verhandlung! Ebenso wenn die Geschäftsleitung der Meinung ist, der Betriebsrat müsse erst einmal dies und jenes als **positives Signal** unterschreiben und dann könne man darüber reden, was man **vielleicht** irgendwann mal für die Mitarbeiter machen könne. Auch das ist **keine** Grundlage für eine Verhandlung.

Natürlich berücksichtigen wir auch die Belange von UPS und haben ebenso das Wohl der Firma im Auge. Sollte aber die Firma z.B. jemanden **unberechtigt kündigen** wollen, so gehen die Interessen der Kolleginnen/Kollegen für uns immer vor.

Die „Zukunft“ spricht an, dass der Betriebsrat ausgewogen besetzt sein soll. Wenn sie damit meint, dass zur Ausgewogenheit gehört, dass das Management im Betriebsrat vertreten sein muss, liegt sie allerdings falsch. Der Betriebsrat, oder einer von Euch, als gewerbliche Mitarbeiter, ist ja schließlich auch nicht dabei, wenn das Management sich berät und Strategien ausarbeitet, wie **Eure** Arbeitsleistung erhöht werden kann, die Tourenplanung aussieht, oder wer wann in Urlaub gehen darf.

Für Verbesserungen. Für Euch.

Die „Zukunft“ meint, es gäbe viele Gründe für eine Kandidatur... das stimmt! Nur soll man sich als Kandidat zur Betriebsratswahl vorher überlegen, ob man diese Aufgabe mit seinem Gewissen vereinbaren kann. Ob ich als Manager und Supervisor UPS gerecht werden will, indem ich möglichst viel Leistung aus Euch heraushole und gleichzeitig als Betriebsrat darauf achte, dass Eure Arbeitsbedingungen menschlich bleiben und Eure Rechte gewahrt sind. Wenn man bedenkt, dass alle Beschwerden der letzten Jahre mit denen Ihr zu uns gekommen seid, in der ein oder anderen Form mit den Kandidaten der „Zukunft“ zu tun hatten...

Heißt Betriebsratsarbeit in der „Zukunft“, Missstände zu beseitigen, die man zuvor selbst geschaffen hat?

Nein!

Darum unterstützt mit Eurer Stimme am 8. Mai weiterhin **Eure von der Geschäftsleitung unabhängige Mitarbeitervertretung**

Liste 2 Gewerkschaft Verdi/ Union

- ✓ Eine starke unabhängige Mitarbeitervertretung
- ✓ Für Gerechtigkeit am Arbeitsplatz
- ✓ Beistand bei Gesprächen mit der Personalabteilung
- ✓ Beistand bei Gesprächen mit dem Vorgesetzten
- ✓ Für eine gerechte Arbeitsbelastung
- ✓ Für humane Arbeitsbedingungen
- ✓ Für unbefristete Arbeitsverträge
- ✓ Für Lohnerhöhungen
- ✓ Für Vertragsanpassungen
- ✓ Für Chancengleichheit bei Stellenbesetzungen
- ✓ Für innerbetriebliche Fortbildung
- ✓ Für Eure Rechte

Deshalb am 08. Mai 2006

Liste 2 Gewerkschaft Ver.di/Union

Rob *Thomas* *Jürgen*
Klaus *Heiko*
Carsten *Manuel*

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

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

Herstellung: »druckservice« Hechler, Mörfelden-Walldorf