

Das wahre Päckchen

Magazin der ver.di-
Betriebsgruppe bei ups
Nürnberg

Februar 2006

INHALT

λ Was macht der Betriebsrat?

Nicht das, was er sollte!
Mehr darüber auf Seite 2

λ Der Umgang mit kranken Mitarbeitern

Was hier schief läuft und Eure Rechte
Auf Seite 3 und 4

λ Wie arm ist UPS?

Weniger Personal hat mal wieder mehr Geld für UPS erwirtschaftet.
Mehr dazu auf Seite 4

λ Solidarität und Information Online

... Auf der Galeere
Seite 4

WAS MACHT EIGENTLICH



DER BETRIEBSRAT?

Manager und Sortleiter sind wieder Eure besten Freunde, eine Menge Kaffee wird spendiert und nette, intensive Einzelgespräche werden geführt. Ganz klar: Betriebsratswahlen stehen ins Haus.

Für uns ein Anlass, einen kurzen Blick zurück auf die Arbeit des noch amtierenden Betriebsrats zu richten. Der war nur etwas über ein Jahr im Amt, da der vorangegangene BR unwirksam gewählt worden war.

Bei den Wahlen 2002 war nämlich der gewerkschaftlichen Liste unter seltsamen Umständen die Teilnahme verweigert worden. Zweieinhalb Jahre klammerten sich die Geschäftsleitung und der Betriebsratsvorsitzende T. Dede in teuren Prozessen an diesen ver.di-freien Betriebsrat, bis das Landesarbeitsgericht der Gewerkschaft letztinstanzlich Recht gab.

Vier zu Sieben

Ende 2005 gab es also Neuwahlen. In den elfköpfigen BR wurden vier Kollegen der ver.di Liste gewählt, zwei Vertreter der Liste Gredic/Ziegler und fünf von der Dede Liste.

Damit hatte T. Dede wieder eine Mehrheit und wurde denn auch wieder Vorsitzender - doch dazu mehr auf der nächsten Seite.

Da in einem Betriebsrat die Mehrheit entscheidet, leistete BR leitender kaum Arbeit im Interesse der Belegschaft. Nicht einmal der Punkt, den alle Listen im Programm haben - Sicherheitsschuhe für mehr Mitarbeiter - wurde von der Mehrheit konstruktiv angegangen.

So passierte, außer dass von der BR-Mehrheit kaum einer Kündigung widersprochen wurde, nicht viel. Aber, wie gesagt, bald sind ja Neuwahlen.

Für wen ist der Betriebsrat da?

Betriebsräte sollen die Rechte und Interessen der Beschäftigten wahren. Sie sollen über die Einhaltung der Bestimmungen zum Schutz der Mitarbeiter wachen. Sie sollen im Zusammenwirken mit der Gewerkschaft zum Wohl der Belegschaft und des Betriebs arbeiten.

Sie haben einige Mitbestimmungsrechte, müssen bei Kündigungen, Einstellungen und Versetzungen gehört werden und können mit der Geschäftsleitung Verbesserungen für die Beschäftigten aushandeln. Sie sollten die Kolleginnen und Kollegen informieren und ihnen zuhören.

Was sollten Betriebsräte nicht?

Zum Beispiel in Diskussionen oder bei Beschlüssen ständig den Standpunkt des Managements vertreten. Kündigungen fast durch die Bank nicht widersprechen. Verschwinden, wenn sie gebraucht werden oder ihre Freistellung nicht für Betriebsratsarbeit nutzen. Und sie sollten das, was sie an Verhandlungsmasse gegenüber der Geschäftsleitung besitzen, nicht verschenken, sondern für die Belegschaft nutzen. Doch was geschah, gleich nachdem der aktuelle BR sein Amt angetreten hatte.

Nachdem T. Dede von der Mehrheit im BR zum Vorsitzenden gewählt worden war und ein anderer aus seiner Liste zum stellvertretenden Vorsitzenden (die Vertreter der ver.di Liste haben weder den einen noch den anderen gewählt) ging es gleich ans Eingemachte:

Der Personalausschuß

Der Betriebsrat kann seine Mitbestimmungsrechte bei Kündigungen, Einstellungen und Versetzungen an einen Personalausschuß übertragen.

Die Mehrheit in unserem BR entschied sich dafür, das zu tun und den Ausschuß nur mit drei Mitgliedern zu besetzen. Zwei stammen aus der Dede Liste, einer aus der Liste Gredic/Ziegler. Wenigstens konnte die Regel durchgesetzt werden, dass die Entscheidungen des Personalausschusses dem gesamten Betriebsrat zur Abstimmung vorgelegt werden müssen, wenn sie nicht einstimmig sind. Dieser Personalausschuß hat nun immer wieder Kündigungen zugestimmt oder zumindest geschwiegen. Wie unangenehm es sein kann, wenn Ihr die Supervisor, die Eure Kündigung oder Versetzung in die Wege leiten, in den Betriebsrat wählt, zeigt sich auch bei Versetzungen: Eine langjährige Mitarbeiterin wurde letztes Jahr ungewollt und ungefragt versetzt und verlor dadurch ihren Nachzuschlag. Der Personalausschuß stimmte zu, ohne sich auch nur die Mühe zu machen, mit der betroffenen Kollegin zu reden. Es hatte ihm genügt, dass die Vorgesetzten der Kollegin den Fall schilderten.

Erst nachdem der betriebsbedingten Kündigung eines Zustellers im April nicht widersprochen wurde, setzte sich im BR durch, was die ver.di Liste von Anfang an gewollt hatte. Als Centermitarbeiter zu fragen begannen, was das eigentlich für ein BR ist, der Mitarbeiter nicht vor Kündigungen in Schutz zu nehmen versucht, mußten einige der anderen Betriebsräte wenigstens teilweise auf die Linie der ver.di Liste umschwanken: Der Kompromiß, auf den sie sich einließen, sah vor, dass bei Kündigungen von Mitarbeitern, die länger als drei Monate im Betrieb sind, der Personalausschuß nicht mehr selbständig abnicken kann, sondern der gesamte Betriebsrat entscheidet. Frühe Einsicht wäre hier besser gewesen als spätere Reue. Übrigens herrschte wenige Monate nach dem Rausschmiß des Zustellers kein Mangel mehr an Touren - ein neuer Zusteller wurde eingestellt.

Die Freistellung

In einem Betrieb unserer Größe hat die Belegschaft das Recht auf zwei freigestellte Betriebsräte. Der Betriebsrat hat aber die Möglichkeit, auf eine der Freistellungen zu verzichten (was durchaus okay sein kann, wenn wenigstens der Freigestellte seinen Job richtig macht)

Natürlich ist so ein Verzicht ganz im Sinne des Managements und damit ein hervorragendes Tauschobjekt. Zum Beispiel: "Wir möchten nur eine Freistellung, dafür gibt es aber Zuschuss für Arbeitskleidung und Sicherheitsschuhe für alle" In unserem Fall hat die Mehrheit im Betriebsrat der Geschäftsleitung die Freistellung einfach geschenkt. Die verbleibende Freistellung erhielt der Wunschkandidat des Managements, Supervisor T.Dede.

Sicherheitsschuhe: Die ver.di-Kollegen im BR meinten, da auch die beiden anderen Listen den Punkt Arbeitskleidung/Sicherheitsschuhe in ihren Wahlprogrammen hatten, sollten sie auch dazu zu bewegen

sein, sich dafür zu engagieren und brachten das Thema frühzeitig in den BR ein.

Die ver.di-Kollegen kontaktierten die zuständigen Ansprechpartner der Berufsgenossenschaft, um herauszufinden, bei welchen UPS-Tätigkeiten Sicherheitsschuhe vorgeschrieben sind und ob UPS Sicherheitsschuhe ab dem ersten Arbeitstag zur Verfügung stellen muß (einige Kollegen müßen ja monatlang auf ihre Schuhe warten). Hierbei stellte sich heraus, dass die Berufsgenossenschaft und unsere Geschäftsleitung sehr unterschiedliche Vorstellungen hatten, was denn nun vorgeschrieben sei.

Nachdem jemand meinte, dass z.B. die Zusteller gar keine Sicherheitsschuhe wollten, auch wenn sie sie selber aussuchen könnten, wurde ein Großteil der Zusteller befragt. Dabei stellte sich heraus, dass eine deutliche Mehrheit der Kollegen Sicherheitsschuhe will. Nach einigen Monaten wurde aber endgültig klar, dass die Geschäftsleitung die paar Euro für Sicherheitsschuhe für die Zusteller nicht freiwillig berapen würde. Leider war dann bei diesen Mehrheitsverhältnissen im BR nichts weiter zu machen.

Weitere Kündigungen

Die Kollegen von der ver.di Liste sehen das so: Es ist die gesetzliche Aufgabe des Betriebsrates, Mitarbeiter vor Willkür zu schützen und Kündigungen, bis auf gerechtfertigte Ausnahmen, zu widersprechen. Folglich haben sie konsequent bei den zur Abstimmung stehenden Kündigungen für Widerspruch gestimmt.

Mit Management und Supervisoren Betriebsrat kann das aber so aussehen: Der Vorgesetzte, der heute Deine Kündigung in die Wege leitet, stimmt morgen im Betriebsrat darüber ab, ob der Kündigung zugestimmt werden soll. Gegen Ende des Jahres kam es zur Kündigung eines altgedienten Zustellers, dessen Wiedereingliederung nach langer Krankheit nicht reibungslos über die Bühne ging. Das Verhalten der Geschäftsleitung und des BR war zunächst auch hier ein Trauerspiel, aber am Ende stimmte hier mal eine Mehrheit im Betriebsrat mit ver.di für einen Widerspruch. Das Management muss zwar deswegen die Kündigung nicht zurückziehen, aber ein Mitarbeiter hat deutlich bessere Chancen vor Gericht, wenn der BR der Kündigung widersprochen hat. Kurz vor Weihnachten wurde einem Rangierer gekündigt. Der Kollege soll beim Wegfahren von einer Position verursacht haben, dass ein Container umstürzte.

Für die ver.di Liste ist es eine Selbstverständlichkeit, dass Kolleginnen oder Kollegen, die versetzt oder gar gefeuert werden sollen, vom Betriebsrat gehört werden. Leider sah das die Mehrheit im Betriebsrat offenbar anders. Anstelle des Rangierers wurde sein Vorgesetzter befragt.

Trotzdem stimmte auch in diesem Fall, allerdings nach langen und teils grausigen Diskussionen, eine Mehrheit für den Antrag der ver.di Liste, die Kündigung abzulehnen.

Anfang März wählen wir alle einen neuen Betriebsrat.

Es liegt dann an Euch, ob ihr für die nächsten vier Jahre einen Betriebsrat wählt, der macht, was die Geschäftsleitung von ihm erwartet, oder eine echte Mitarbeitervertretung, die sich für Euch und Eure Interessen einsetzt.



Eine solidarische Belegschaft und ein starker Betriebsrat können viel erreichen
Wir empfehlen deshalb für die kommende Wahl:

LISTE 3 - Gemeinsam!

Die Liste der Gewerkschaft ver.di

Mit allen Mitteln...

UPS und der Umgang mit Kranken

Der Krankenstand in unserem Betrieb ist im letzten Jahr deutlich gesunken. Hört sich gut an. Liegt es daran, dass wir alle gesünder geworden sind, oder die Arbeitsbedingungen sich gebessert haben? Leider nein! Es liegt wohl eher daran, dass Manager und Supervisor Vorgaben bekommen, auf welchen Prozentsatz die krankheitsbedingten Fehlzeiten gesenkt werden sollen. Sie stehen unter enormen Druck, diesen Plan zu erfüllen, und diesen Druck geben sie nach unten weiter.

Das führt dann leider z.B. dazu, dass kranken Kolleginnen und Kollegen mit Kündigung gedroht wird, dass Mitarbeiter genötigt werden, mit gebrochener Hand in die Arbeit zu kommen oder dass Erkrankte bestraft und verleumdet werden.

Treffen kann das jeden. Auch manche Leute, die so gut wie nie krank sind, mußten sich schon wundern, wie mit ihnen umgegangen wird, sobald sie mal fehlen.

Mitarbeiter, die noch in der Probezeit sind, kommen oft „freiwillig“ krank in die Arbeit, weil sie sehen, was mit guten Probezeitlern passieren kann, wenn sie in den ersten paar Monaten krank werden. Allein 2005 wurden einige gute Kollegen aus diesem Grund gefeuert. (Der Personalausschuß des Betriebsrates hat der Kündigung jeweils zugestimmt oder geschwiegen)

Unsere Arbeit ist hart, oft stressig. Ein Auslader z.B., der täglich zig Tonnen mit seinen Händen bewegt, manchmal in verschwitzter Kleidung und in einer kalten Halle, wird sicher ab und zu krank.

Leider gefährden auch immer wieder unsinnige Maßnahmen des Managements die Gesundheit von Mitarbeitern. Es kam allzuoft vor, dass das Management Gesundheitsschäden von Mitarbeitern verursacht oder in Kauf nimmt.

Verantwortungsloser Umgang mit der Gesundheit von Beschäftigten und immer höhere Leistungsanforderungen (immer ~~ohne~~ ^{ohne} kürzere Zeit, abgefertigt weniger Personal) - das heißt nichts anderes, als Menschen zu verheizen.

Die Aktionäre bzw. das Management profitieren davon. Die Kosten trägt später, wenn dauerhaft geschädigte Mitarbeiter entlassen oder ihre Verträge nicht entfristet werden, die Allgemeinheit. Von den Schmerzen und Kosten der individuell Betroffenen ganz zu schweigen.

Wer ist schon gerne krank? Es ist unser aller Interesse, den Krankenstand zu senken.

Aber nicht dadurch, dass Kranke und Verletzte sich aus Furcht vor Repressalien oder Arbeitsplatzverlust in die Arbeit schleppen.

Nicht dadurch, dass Kolleginnen und Kollegen Angst haben müssen, sofort nach ihrer Erkrankung mit einer schwereren Tätigkeit bestraft zu werden.

Der richtige Weg wäre ein vernünftiger Umgang der Vorgesetzten mit Erkrankungen, die Verbesserung des Betriebsklimas und das Abstellen von Mobbing, das selbst eine nicht zu unterschätzende Krankheitsursache darstellt. Beschäftigte, die ihren Job in den Sortierungen oder als Zusteller aus Gesundheits- oder Altersgründen nicht mehr ausüben können, sollten nicht „entsorgt“ werden, sondern nach innerbetriebliche Qualifikationsmaßnahmen körperlich weniger anstrengende Arbeitsplätze im Betrieb bekommen. Bis es mal soweit ist, hier ein paar Tipps, was Ihr beachten solltet, wenn ihr mal krank werdet:

Krank in die Arbeit zu gehen ist keine gute Idee, sondern verantwortungslos gegenüber der eigenen Gesundheit und evtl. der Kolleginnen und Kollegen.

Die Erfahrung zeigt außerdem, dass Dir sowas niemand dankt. Wenn Du krank bist, geh also zum Arzt.

Sobald Du merkst, dass Du nicht in die Arbeit kannst, mußst Du das dem zuständigen Vorgesetzten mitteilen. Oft beginnt schon hier der Versuch, Dich unter Druck zu

setzen. Vielleicht wird Dir auch vorübergehend eine leichtere Tätigkeit angeboten. Wir raten davon ab, solche Angebote anzunehmen. Krank ist krank. Wenn Du Dich auskurierst, ist vielleicht der Supervisor sauer, aber Du tust letztlich auch der Firma etwas Gutes, wenn Du Krankheiten nicht verschleppst, sondern auskurierst.

Du mußt Deinen Vorgesetzten die Art Deiner Erkrankung nicht mitteilen. Du solltest das auch nicht tun, denn leider werden solche Mitteilungen nicht immer vertraulich behandelt. Sie werden außerdem in Deiner Anwesenheitskarte festgehalten und nötigenfalls später mal gegen Dich verwandt.

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (gelber Zettel) muß UPS spätestens am dritten Werktag Deiner Erkrankung vorliegen.

Eigentlich eine Selbstverständlichkeit: Wenn Du krankgeschrieben bist, darfst Du auch nirgendwo anders arbeiten, am Auto herumschrauben oder ähnliches. Du mußt die Zeit nutzen, um Deine Gesundheit wiederherzustellen.

Das heißt natürlich nicht, dass Du das Haus nicht verlassen darfst. Hier kommt es sehr darauf an, welcher Art Deine Erkrankung ist.

Mit einer Grippe hast Du z.B. im Schwimmbad nichts zu suchen, bei Rückenschmerzen dagegen kann Dir der Arzt unter Umständen Schwimmen und Wassergymnastik empfehlen.

Verlass Dich einfach auf Deinen Arzt und Deinen Verstand.



Vielleicht bekommst Du Anrufe oder Besuche von Deinem Vorgesetzten oder der Personalabteilung.

Das soll nerven und es kann jeden treffen, ist aber nicht verboten.

Verboten ist es allerdings, Kranke zur vorzeitigen Wiederaufnahme der Arbeit zu überreden oder wegen ihrer Erkrankung zu bedrohen. Lass Dich auf Diskussionen in diese Richtung gar nicht erst ein.

We nn ein Supervisor Dich im Betrieb antreten lassen will, um Deine Krankheit selbst in Augenschein zu nehmen, ist das eine Frechheit, auf die Du gar nicht eingehen mußt.

Dein Arzt entscheidet, ob Du arbeitsfähig bist oder nicht. Der hat auch länger Medizin studiert als Dein Supervisor.

Einen Arbeitsunfall musst Du sofort Deinem Vorgesetzten melden, auch wenn Du zunächst weiterarbeiten kannst. Du wirst gefragt werden, ob der Unfall „vermeidbar“ war. Überleg Dir gut, ob Du den Unfall, z.B. durch Fahrlässigkeit, selbst verschuldet hast, oder ob er durch die Umstände verursacht wurde

In Rückkehrgesprächen nach der Krankheit wird unter Umständen eine Prognose von Dir verlangt, wie es in Zukunft um Deine Gesundheit bestellt ist.

Normalerweise solltest Du Dich auf keine Vorhersagen einlassen. Natürlich hoffst Du, nicht mehr krank zu werden, aber Du bist kein Hellseher.

Das Gespräch von vorneherein verweigern solltest Du aber auch nicht. Das könnte Dir als mangelnde

Kooperationsbereitschaft ausgelegt werden und ins Auge gehen.

Kolleginnen und Kollegen, die länger erkrankt sind, oder denen krankheitsbedingt gekündigt werden soll, erhalten Briefe mit der Aufforderung, ihren Arzt von seiner Schweigepflicht zu entbinden.

Davon ist erstmal dringend abzuraten. Die Personalabteilung kann auch weder Dich noch Deinen Arzt zu diesem Schritt zwingen.

Einige dieser Tipps sind ausdrücklich nicht an Kolleginnen und Kollegen adressiert, die noch einen befristeten Vertrag haben oder gar in der Probezeit sind.

Diese Beschäftigten haben zwar dieselben Rechte wie alle anderen, sind aber de facto viel erpressbarer. Wägt also ab, wie weit Ihr gute Miene zum bösen Spiel machen wollt.

v *Wieviel Geld erwirtschaften wir für UPS?*

Die meisten von uns haben ähnliches schon gehört:
Das Volumen liegt unter dem Plan, pph muß weiter gesteigert werden (wohin noch?), der Krankenstand ist viel zu hoch, das Abholvolumen, mit dem gute Kohle reinkommt, ist in Nürnberg gesunken...
Man könnte glauben, UPS Deutschland stünde am Rande des Ruins. Die genannten Behauptungen werden oft dann ausgepackt, wenn begründet werden soll, warum UPS sich keine

Weiteren Sozialleistungen, keine Sicherheitsschuhe für Zusteller etc. leisten kann oder weshalb Stellen abgebaut werden müssen.

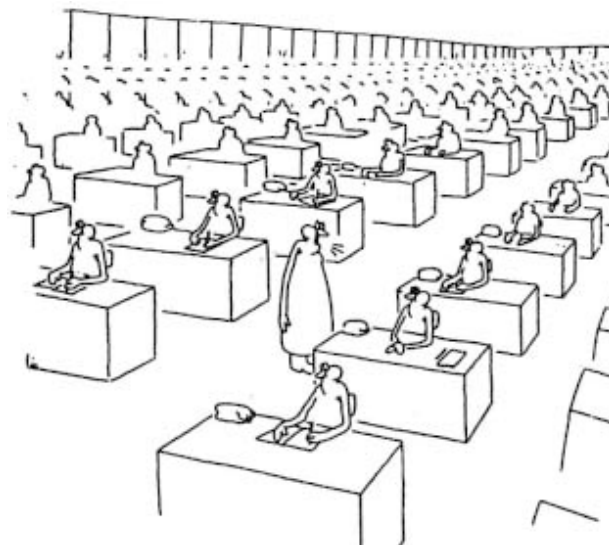
In Wahrheit verliefen die letzten Geschäftsjahre außergewöhnlich erfolgreich für UPS.

2005 stellten wir weltweit 3,75 Milliarden Pakete zu. Mehr als je zuvor. Der Umsatz des Unternehmens stieg um 16,4% auf 42,6 Milliarden Dollar. Der Nettogewinn stieg um 16,1% und betrug 2005 3,87 Milliarden Dollar.

UPS kaufte außerdem mehrere Frachttransport- und Logistikunternehmen auf.

Seit einigen Jahren schreibt UPS auch in Deutschland schwarze Zahlen, und die Gewinne sowie das Volumen steigen auch hier. Der Personalstand allerdings ist gesunken. Das heißt: Weniger Beschäftigte erwirtschaften mehr Gewinn für die Aktionäre.

UPS wirbt damit, dass es ein Unternehmen im Besitz seiner Mitarbeiter sei. Aktienpakete erhält allerdings nur das Management. Alle anderen können sich Aktien von dem kaufen, was von ihrem Lohn übrigbleibt. Wir denken, es wäre an der Zeit, diejenigen, die durch ihre Leistung den Erfolg des Unternehmens erst ermöglichen, die Zusteller, Clerks, Sorter/Load er..., endlich wirklich an den Gewinnen zu beteiligen.



Hiermit verbiete ich ihnen, über ihre Situation nachzudenken!

IMPRESSUM

Das wahre Päckchen ist ein Belegschaftszirkular und wird herausgegeben von der ver.di-Betriebsgruppe bei ups-Nürnberg.

Kontakt:
e-mail: volesky@gmx.de
Gewerkschaftlicher VK im Betrieb UPS Nürnberg:
Günay Incesu, Ro5,
Midnight

V.i.S.d.P.:
Harry Roggow,
Ver.di Mittelfranken
Kornmarkt 5-7
90402 Nürnberg

Das wahre Päckchen im Internet:

www.labournet.de/ups-nbg

Seit über einem Jahr online:

Die Galeere

Das Netzwerk UPS-Beschäftigter

Wie sind die Arbeitsbedingungen in anderen Niederlassungen?
Warum mußte das Gericht UPS zwingen, den Betriebsräten in Wiesbaden ihren vollen Lohn zu zahlen?
Warum werden UPS-Manager vor Gericht schon mal nervös? Was ist Union Busting? Wie verhalten sich Manager in anderen Hubs und Centern?
Für welche politischen Kräfte hat der

UPS-Vorstand Geld übrig? Was berichten die Mitarbeiter aus anderen Niederlassungen über den ERI? Ist Dein Boss ein Psychopath?

Die Antworten auf all das und viele andere
Berichtete, offene Foren, Artikel und Kommentare rund um UPS findest Du auf der Galeere.

www.netzwerkit.de/galeere