

## (Zwangs-) Versetzungen nach Wendlingen

Da angeblich keine geeigneten Arbeitskräfte für Wendlingen gefunden werden konnten, wurden 5 Vollzeitstellen aus Ditzingen ins 40 km entfernte Wendlingen versetzt. Den Fahrern wurde freitags mitgeteilt, dass sie am darauf folgenden Montag ihren Job los sind, falls sie nicht bereit wären, nach Wendlingen zu wechseln. Die Versetzungen fanden mittels Direktionsrecht (also auch gegen den Willen der Betroffenen) des Arbeitgebers statt. Die dadurch entstandenen offenen Touren in Ditzingen wurden an einen Subunternehmer vergeben.

**Von ursprünglich ca. 200 Touren fährt UPS nur noch 11 mit eigenen Fahrern.**

## Datenklau bei UPS Ditzingen

Vor einigen Monaten wurde bekannt, dass die Personalabteilung Nürnberg im Besitz von Ausdrucken ist, die vom Rechner des „**Vertrauensmann der Schwerbehinderten**“ gemacht wurden. Der Arbeitgeber wurde schriftlich aufgefordert hierzu Stellung zu beziehen und den **Diebstahl** lückenlos aufzuklären. Dieser Aufforderung kam der Arbeitgeber nur „halbherzig“ nach. Bis zum heutigen Tage ist der Fall nicht aufgeklärt. Zwischenzeitlich wurde der **Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit von Nordrhein-Westfalen** informiert, um die Datenschutzrichtlinien beim Unternehmen UPS Ditzingen zu überprüfen und den **Diebstahl** von „ausser“ aufzuklären. Es erweckt den Anschein, dass der Arbeitgeber hier etwas „verheimlichen“ möchte und kein Interesse hat den **Diebstahl** aufzuklären. Wir sind der Meinung: **Diebstahl bleibt Diebstahl**, egal ob es sich um ein Handy handelt oder Daten von einem Rechner !!!

## Arbeitgebergespräche

Als Arbeitnehmer habt ihr das Recht, zu Gesprächen mit euren Vorgesetzten, die die Leistung und/oder die Möglichkeit der beruflichen Entwicklung im Unternehmen zum Gegenstand haben, ein Mitglied des Betriebsrates eures Vertrauens hinzuzuziehen. Ihr seid nicht verpflichtet an einem Gespräch ohne ein Mitglied des Betriebsrates eures Vertrauens teilzunehmen. Ihr dürft daher auch jederzeit das Gespräch auf einen passenden Zeitpunkt verlegen!

# Quo vadis

[ Wohin gehst du ? ]

Das Informationsblatt der Ver.di - Betriebsgruppe bei UPS-Ditzingen

Ausgabe 1 September 2012

Dieses Informationsblatt ist der Nachfolger von „Hallo Chef“, welches vor einigen Jahren bereits an euch verteilt wurde. Viele haben sich über die Informationen gefreut und einigen hat dies im Arbeitsleben geholfen. Aus diesem Grunde haben wir uns entschlossen wieder ein Informationsblatt an alle Beschäftigten bei UPS Ditzingen heraus zu geben und hoffen, dass dies auch wieder große Resonanz findet. Warum haben wir diesmal den Titel „**Quo vadis**“ für dieses Informationsblatt gewählt?

„**Quo vadis**“ kommt aus dem Latein und bedeutet „**Wohin gehst du?**“.

Diese Frage stellen wir des Öfteren unserem Management.

Um euch als Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben diese Frage für euch zu beantworten, werden wir über bestehende aktuelle Probleme, Missstände und Themen, die im Betriebsrat diskutiert werden mit Hilfe dieses Informationsblattes der Ver.di - Betriebsgruppe informieren. Wir wünschen euch viel Spaß beim Lesen.

**Eure Ver.di - Betriebsräte und ver.di - Vertrauensleute**

### Hier findet ihr den Betriebsrat:

HUB-Gebäude / 2. Stock  
Vorsitzender des Betriebsrates  
Mahmut Gemilli  
Tel.: 07156/9660-849  
Handy: 0151/24013859



Impressum  
V.i.S.d.P.  
ver.di - Vereinte  
Dienstleistungsgewerkschaft  
Engelbert Reck  
Willi-Bleicher-Str. 20  
70174 Stuttgart  
Email: engelbert.reck@verdi.de

## **HALLO MARTIN.....BEI UPS PINKELN?.....BITTE ABSTEMPELN!**

Martin tut jedes Glied und jeder Muskel wieder furchbar weh. Er hat wieder eine unendliche Zahl von Paketen, schweren Paketen bis zu 70 kg innerhalb von ca. 3 Stunden von Containern entladen. Auch wenn seine Hände und seine Beine nach ein paar Stunden zittern, muss er die Zähne zusammenbeißen und weiter arbeiten. Da fährt ein neuer Container an die Entladerampe. Er und seine Kollegen haben keine Zeit zur Entspannung ihrer durch Stress und hohe Arbeitsbelastung gezeichnete Körper.

Ran an die arbeit MARTIN

Martin schwitzt sehr viel bei der harten Arbeit. Ständiges „Schwitzen“ bedeutet für Martin gleichzeitig viel Wasser trinken. Den Wasserhaushalt seines Körpers stabilisieren. Sonst wäre er nicht nur nicht in der Lage, in dem geforderten Tempo weiterzuarbeiten, sondern kein einziges Wort mehr zu artikulieren, da seine Lippen und seine Zunge durch dickflüssige Spucke fast fest miteinander verklebt wären.

Martin trinkt daher viel Wasser, und zwar literweise. „Trinken“ erfrischt seinen Körper und macht seine Qualen und die die Sommerhitze in dem „Backofen“ Container etwas erträglicher.

Es hat aber einen unangenehmen Effekt für Martin!

Er muss relativ oft „pinkeln gehen“. Bisher konnte er ohne Probleme und so oft wie zwingend erforderlich war, pinkeln gehen.

**Jetzt nicht mehr!**

Er muss sich sehr genau überlegen, seine möglichen Pinkel-Pausen vorausschauend einplanen und nicht so oft aufs Klo zu gehen. Für Martin und seine Kollegen bedeutet jedes Pinkeln seit kurzem unter Beobachtung stehen!

Martin „darf“ zwar so oft wie erforderlich pinkeln gehen aber nicht mehr ohne vorher abzustempeln. Schließlich ist „sein Pinkeln, nicht das des Arbeitgebers aber seine Arbeitszeit gehört dem Arbeitgeber, sobald er im Betrieb ist!“ so teile der Vorgesetzte ihm die neue Gepflogenheit im Betrieb mit. Er und seine Kollegen müssen nun „vor jedem Toilettengang abstempeln und nach dem Toilettengang wieder die Stempeluhr benutzen“. Das sei eine „Arbeitsanweisung“. „Wer sich daran nicht halte, müsse mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen!“

Martin weiß aufgrund seiner Arbeitserfahrung, dass er im Betrieb nicht auf eine Waage gemessen wird, aber seine Arbeit, so präzise wie möglich.

Sein Wert wird – das weiß Martin nun genau- so exakt wie möglich ermittelt. Die Maßeinheit ist die „Zeit, genauer gesagt die „Arbeitszeit“, die er unter der Anweisung „seines“ Arbeitgebers einsetzt und innerhalb derer er der „Gewinnmaximierung“ des Arbeitgebers beitragen darf!

Seine Arbeitszeit mag für Martin ein Hort der Qual, der physischen oder psychischen Belastung sein. **Dieselbe** Zeit ist für „seinen“ Arbeitgeber „eine Quelle des Profits und der Bereicherung.“ Diese Arbeitszeit gehört ausschließlich dem Arbeitgeber, nicht Martin. Der Arbeitgeber ist wild darauf, die Quelle seines Reichtums, jedes Tropfen, jeder Millisekunde nur für sich zu beanspruchen.



Toilettengang ist für den Arbeitgeber, UPS, nicht produktiv, nicht gewinnbringend. Warum sollte UPS die „unproduktive“ Pinkelzeit von Martin bezahlen! Die Anerkennung des grundlegenden Bedürfnisses seiner Anatomie, selbst die Anerkennung der durch die Arbeitsbelastung verursachten Häufigkeit seines Bedürfnisses während der Arbeitszeit gehört nicht den Pflichten des Arbeitgebers.

Daher versuchte Martin in den ersten Tagen der neuen Anweisung den Toilettengang so lange wie möglich hinauszuzögern, um den Verlust seiner Zeit während der Arbeit einigermaßen kompensieren zu können.

Je mehr Martin versuchte den nächsten Toilettengang hinauszuzögern, desto mehr Schmerzen verspürte er im Bauch. Bis er es nicht mehr aushalten konnte, ging er endlich auf die Toilette. Am dritten Tag konnte Martin sein Pinkeln nicht weiter nach hinten hinausschieben, da die „neue Methode“ negative Auswirkungen auf seinen Körper und große Schmerzen verursachte.

Wie sollte Martin gegen dieses Menschennurwürdige Verhalten von UPS vorgehen. Für ihn und weitere durch diese neue Gangart des UPS-Arbeitgebers betroffene Kollegen gibt es eine andere gute und effektive Möglichkeit des Wehrens.

In Ditzingen haben sie einen engagierten Betriebsrat. Die Mehrheit des Betriebsrats ist Mitglied bei Ver.di. Die Mehrheit des Betriebsrats arbeitet sehr eng mit Ver.di. Der Betriebsratsvorsitzende ist ein erfahrener und durchsetzungsfähiger Kollege. Er und die Mehrheit des Betriebsrats verstehen sich nicht als eine Sonderabteilung des Personalbüros, die die Anweisungen des Managements annehmen und sofort dementsprechend absegnen, sondern ausschließlich ein Interessenvertretungsorgan der Beschäftigten.

Der Vorsitzende des Betriebsrats berief sofort eine Sitzung des Betriebsrats zur Erörterung und zur Einleitung eines Beschlussverfahrens beim zuständigen Arbeitsgericht. Die Mehrheit des Betriebsrats fasst dementsprechenden Beschluss gegen die nicht nur unerhöhte Vorgehensweise, sondern auch eindeutig gegen die geltende „Betriebsvereinbarung zur Nutzung von Stempeluhren“ verstoßende Anweisung des Arbeitgebers.

Der Vorsitzende des Betriebsrates hat bei UPS vieles erlebt und jetzt noch die Entstehung einer neuen „Unternehmenskultur“ bei UPS Ditzingen.

Die Mehrheit des Betriebsrats, Martin und seine Kollegen wissen einerseits, dass sie den „Pinkel-Kampf“ gegen den UPS-Arbeitgeber rechtlich abwehren können, andererseits wissen sie nun, dass sie sich in Zukunft auf neue Qualität der Attacken durch den Arbeitgeber einstellen müssen!

**Und deshalb brauchen wir mehrere Martin's die den Betriebsrat und die Gewerkschaft stärken.**

**EUER RECHT:**

**Ihr müsst bei Toilettengängen nicht stempeln!**