

Klartext

Zeitung der ver.di Betriebsgruppe
amazon Koblenz Nr. 4/14

Nicht Kranke bekämpfen – Arbeitsbedingungen verbessern!

von Birgit Reich, ver.di-Vertrauensfrau

„Ich war noch nie so viel krank, wie seit ich bei Amazon arbeite.“
sagte mir kürzlich ein kräftiger Vierzigjähriger.
Auch in anderen Unternehmen muss hart gearbeitet werden.
Aber nirgendwo ist der Krankenstand so hoch wie bei Amazon.
Im Handel schon gar nicht, aber auch nicht in der Logistik.

Die AOK gibt für die Lagerwirtschaft in Rheinland-Pfalz einen Krankenstand von knapp 6% an. DHL liegt mit überdurchschnittlichen 8,4% schon hoch. Aber Krankenstände von 15% bis 19% - die gibt es nur bei Amazon.

Was hat die Geschäftsleitung dagegen unternommen? Unter anderem: Ersttagsauflage, Personalgespräche, Briefe und Anrufe nach Hause, Abmahnungen, Aufhebungsverträge, Kündigungen. Da stellt sich die Frage: Will man die Kranken bekämpfen? Oder wäre es nicht besser, die Ursachen für solch hohe Krankenstände zu finden und abzustellen?

Ich habe mich mal umgehört, wo die Kollegen selbst die Ursachen sehen. Könnte es liegen an:

- enormen Leistungsdruck
- Umgang mit den Mitarbeitern
- 15-20 km Laufpensum am Tag
- fehlende Stühle im Pick für kurzes Ausruhen

- Wegfall Schreibtische, Steh-arbeitsplätzen, keine Stühle für Leads
- Ergonomie der Packplätze, Tische nicht höhenverstellbar
- einseitige Belastung beim Multi-Pack belasten Gelenke und Rücken
- Monotonie und mangelnde Abwechslung, nur Stehen oder nur Laufen ist schlecht, mehr Rotation und Querquali
- Schieben schwerer Carts statt mit Ameisen zu transportieren)
- Staubentwicklung in Pickto- wer geht auf die Atemwege
- Klimaanlage, die oft nicht funktionieren

Auch psychische Belastung und Stressfaktoren tragen zu einem gesundheitsschädlichen Arbeits- umfeld bei. Das könnten sein:

- mangelnder Respekt und nicht nachvollziehbare Entscheidungen
- akkordähnlicher Leistungs- druck
- unqualifizierte Feedbacks
- Mobbing, wenn es nicht unter- bunden wird

Bei diesem außergewöhnlich hohen Krankenstand ist doch völlig klar, dass etwas nicht stimmen kann mit der Arbeits- weise im Unternehmen. Es wird höchste Zeit, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzu- packen.



Einladung zur
ver.di-Mitglieder-
versammlung
anschl. Grillen
am Steinsee

Das nächste Treffen
der Ver.dianer bei
Amazon findet statt
am:

**Sonntag, den 31.
August 2014
von 14 Uhr bis ca.
17:00 Uhr**

Anschließend grillen
wir am Steinsee in
Neuwied
Alle Mitglieder sind
herzlich eingeladen.
Anmeldung ist wegen
des Lebensmittelein-
kaufs erforderlich.

Melde dich entweder
bei Deiner ver.di-Ver-
trauensperson an
oder unter
0261-97355-54

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) hilft Kranken

von Norbert Faltin, ver.di-Vertrauensmann



Wer in den zurückliegenden 365 Tagen länger als 42 Tage krank war, der hat laut Gesetz einen Anspruch auf ein sogenanntes BEM-Verfahren (Betriebliches Eingliederungs-Management). Dabei geht es darum, die Qualität der Arbeitsbedingungen im Sinne des Erhalts der Arbeitsfähigkeit zu fördern.

Der Betriebsrat hat darüber mit der Geschäftsleitung eine gute Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Wer ein BEM-Verfahren beantragt, der wird vom BEM-Team eingeladen, in dem auch zwei Betriebsräte sitzen. Dann wird beraten, wie das Arbeitsumfeld oder der Einsatzort so gestaltet bzw. geändert werden kann, dass der Mitarbeiter seine Arbeit schaffen kann, arbeitsfähig bleibt und seinen Job behält.

Fast das genaue Gegenteil von BEM sind Fehlzeiten- und Krankenrückkehrgespräche. Mit ihnen wird in erster Linie arbeitgeberseitig Druck auf Kranke ausge-

übt, oft werden damit krankheitsbedingte Kündigungen vorbereitet.

Die Ausgrenzung chronisch Kranker und Langzeiterkrankter aus dem Arbeitsverhältnis sowie Druck auf Kranke sind leider bis heute bei Amazon verbreitet und wurden mit der BEM-Vereinbarung nur bedingt beendet.

Fest steht: Klassische Fehlzeiten- und Krankenrückkehrgespräche sind unvereinbar. Sie stehen im krassen Widerspruch zu den gesetzlichen Zielen und Regelungen des BEM, im Einzelfall alle erdenklichen Hilfen zur Verfügung zur Eingliederung in das Arbeitsleben anzubieten.

Deshalb sollte mit dieser Unsitte endlich Schluss gemacht werden. Außerdem brauchen wir ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement bei Amazon. Viele Arbeitgeber meinen, mit einem bereitgestellten Obstkorb sei das Thema erledigt. Weit gefehlt! Solche alleinstehenden Maßnahmen machen meist gar keinen Sinn. Betriebliches Gesundheitsmanagement braucht Befragungen, Auswertungen, genaue Analysen, und daraus abgeleitet gezielte Maßnahmen, die auf die Mitarbeiter abgestimmt sind. Nur ein Gesamtkonzept verbessert die Gesundheit der Mitarbeiter nachhaltig.

Klimafragen

Hans*, Picker in der O 1, meint:

„Bei uns werden alle und alles gegeneinander ausgespielt: Deutsche Standorte gegen polnische oder tschechische. Koblenz gegen andere Standorte, überall wird erzählt: ‚Wir sind die besten‘.

Schicht 1 gegen Schicht 2.

Inbound gegen Outbound.

Packlinie gegen Packlinie.

Kollege gegen Kollege - jeder passt auf, ob der andere Fehler macht und meldet sie. In so einem vergifteten Klima wundere ich mich nicht, dass der Krankenstand hoch ist.“

Wir stellen vor:

ver.di Vertrauensfrau Birgit Reich



Ich heiße Birgit Reich und bin 45 Jahre alt. Seit November 2012 arbeite ich bei Amazon Koblenz. Als Packerin in der Gift-Abteilung habe ich angefangen, um von dort einige Monate später in den Pick Tower versetzt zu werden. Letztes Jahr durfte ich das deutschlandweite Projekt zur Einstellung unserer Betriebsanitäter für vier Monate mit leiten.

Es war eine spannende Zeit, diese Arbeit hat mich gefordert und gefördert.

2013 wurde ich in den Betriebsrat gewählt. Die Themen Arbeitsschutz und Mobbing liegen mir besonders am Herzen.

Meine Hobbys sind ehrenamtliche Tätigkeiten für das Deutsche Rote Kreuz sowie beim Katastrophenschutz.

Meine Arbeit für ver.di sehe ich als große Herausforderung, denn ich möchte einen Tarifvertrag für uns Amazonier durchsetzen helfen. Als ver.di-Vertrauensfrau und Betriebsrätin stehe ich Euch immer mit Rat und Tat zur Seite.

Mein Tipp: Krankmeldungen immer als Kopie zu Hause verwahren.

Leistungs- und Feedbackgespräche:

Respekt statt Dauerdruck

Von Torsten Moog, ver.di-Vertrauensmann, und Claudia*, Pickerin

Der Betriebsrat möchte mit der Geschäftsleitung eine Betriebsvereinbarung abschließen, die das Thema Feedback-Gespräche und die Datenerfassung für diese Gespräche sinnvoll regeln soll. Diesen Beschluss fasste der Betriebsrat bereits am 27. März.2014 und untersagte der Geschäftsleitung Feedback-Gespräche bis zum Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung.

Trotzdem liefen die Feedbackgespräche seit März munter weiter. Im Juni hat der Betriebsrat die Anwendung des Konzepts „Change to flow“ zur Erprobung und ausschließlich in den Abteilungen Pack und Pick bis September genehmigt. Alle anderen Leistungs- und Feedbackgespräche wurden vom Betriebsrat noch einmal ausdrücklich untersagt.

Dennoch verstieß die Geschäftsführung weiter dagegen (siehe unten).

Häufig wurde das Feedback-Gespräch einfach nur umbenannt. Aber wir wissen alle, was ein Feedback-Gespräch ist.

Von uns Mitarbeitern wird erwartet, dass wir dem Unternehmen und den Führungskräften Respekt entgegen bringen und uns an Regeln halten. Wie respektlos ist es, im Gegenzug Beschlüsse des BR zu ignorieren und einfach so weiterzumachen wie bisher?

Was ist das Ergebnis schlecht durchgeführter Feedback-Gespräche? Unbefristet Beschäftigte fühlen sich im besten Falle genervt, im schlechtesten Falle sind sie derart frustriert, dass sie krank werden. Die hohe Anzahl an Mitarbeitern mit psychischen Beschwerden ist ein deutliches Zeichen.

Die befristet Beschäftigten sind noch in einer schlimmeren Situation. Dauerdruck, geringe Erholungsphasen und die permanente Angst während der Befristung bloß nicht krank zu werden, setzen die Mitarbeiter unter einen schier unmenschlichen Druck.

Unser Appell an die Geschäftsleitung: Respektiert endlich die Beschlüsse des Betriebsrats und führt ohne Betriebsvereinbarung keine weiteren Feedback-Gespräche durch. Nehmt die Anliegen und Vorschläge der Mitarbeiter und Betriebsräte ernst, denn nur gemeinsam wird es eine gute Lösung geben.



Feedback-Gespräche auf der Fläche

Hier ein paar Beispiele selbst erlebter und zugetragener Ereignisse:

- Lead zum Packer: „Deine Zahlen sind gut (...) Du bist der fünft Beste der Abteilung (...) gute Leistung, aber die anderen holen langsam auf. Um dich zu behaupten solltest Du noch eine Schippe drauf legen.“
- Manager zum Mitarbeiter: „Heute liegt deine Performance bei xxx . In den vergangenen vier Wochen war er auch nur bei xxx (...) Woran liegt die unterdurchschnittliche Leistung? Ein Ops-Manager sollte Dir mal über die Schulter schauen, um

Dir Hilfestellung zu geben, so dass Deine Zahlen wieder in den grünen Bereich rücken.“

- Ein Lead wird vom Manager aufgefordert, die ganze Woche über nur Feedbacks durchzuführen.
- Ein Picker wird per Scanner aufgefordert, zum Lead zu kommen zwecks Feedback. Dass er gerade mal zwei Tage zuvor eines hatte, wird als Missverständnis entschuldigt.
- Ein Kollege erzählt, er habe in rund eineinhalb Jahren Be-

triebszugehörigkeit nur ein einziges Feedback erhalten.

- Eine Kollegin besteht auf ihrem Recht, einen Betriebsrat hinzu zu ziehen. Ihr wird entgegnet, das sei nicht nötig, hierbei handele es sich nicht um ein Feedback. Dann verkündet er ihr ihre Performancezahl, diese sei okay und auch qualitativ sei sie top. (...) Er fragt, ob sie Vorschläge hat, wie man die Prozesse noch verbessern könne zwecks Steigerung der Produktivität.



Unser Rat an die Kolleginnen und Kollegen:

- Verlangt immer einen Betriebsrat eures Vertrauens als Beistand.
- Meldet den Ver.di-Betriebsräten oder den Ver.di-Vertrauensleuten Feedbacks.
- Tretet selbstbewusst für Eure Mitarbeiterrechte ein.

Leipzig: Kollege musste entfristet werden



Ver.di hilft Mitgliedern bei Klagen zur Entfristung. Melde dich.

„Weihnachtsaushilfen“ schon ab Juli vom Arbeitsgericht zurückgewiesen

Bei Amazon arbeiten während des Weihnachtsgeschäfts von Oktober bis Dezember deutlich mehr Mitarbeiter als im restlichen Jahr. Kurz vor Weihnachten steigt bei Amazon die Anzahl der Versandmitarbeiter auf fast das Doppelte der Stammebelegschaft. Befristung fürs Weihnachtsgeschäft schon im Juli?

Diese „Aushilfen“ für die Weihnachtssaison werden entweder über Zeitarbeitsfirmen oder mit befristeten Verträgen eingestellt.

Der sog. „Sachgrund“ für die Befristung ist dann der vorübergehende Bedarf für das Weihnachtsgeschäft.

In Leipzig hat das Unternehmen diese Befristungsmöglichkeit jetzt aber überzogen: Bereits im Juli wurden Mitarbeiter/innen als Aushilfen für die Weihnachtssaison, befristet bis Dezember, eingestellt.

Ein Kollege wollte diesen Befristungsgrund im Hochsommer nicht mehr akzeptieren, da er ihn als vorgeschobenen und sachlich nicht zutreffend empfand. Bereits im Jahr zuvor war er schon einmal befristet für die Weihnachtssaison eingestellt worden. Er klagte mit Hilfe der Gewerkschaft gegen die Befristung.

Gericht: Nicht nachvollziehbar – Amazon rudert zurück

Das Landesarbeitsgericht Chemnitz überprüfte in der Berufung den Befristungsgrund gründlich und kam zu dem Schluss, dass die von Amazon vorgelegten Zahlen nicht nachvollziehbar und widersprüchlich seien. Ein sachlicher Grund für den behaupteten vorübergehenden Personalbedarf schon im Juli sei nicht zu erkennen.

Amazon hat schließlich auf einen entsprechenden richterlichen Hinweis anerkannt, dass die Befristung unwirksam war, so dass der Kollege jetzt weiter beschäftigt wird.

Landesarbeitsgericht Chemnitz AZ 6 Sa 604 / 13

(UN)BEFRISTET
NUTZE MEINEN KUMPEL NICHT AUS!

Reflektion

von Anja, Vertrauensfrau

Ich bin bei Ver.di und habe eine ganze Reihe Gründe dafür. In unserem Betrieb und auf dem Amazon-Blog begegne ich auch Menschen, die meine Ansichten nicht teilen. Nun frage ich mich:

Bin ich

- **dumm**, weil ich mich wehren will anstatt den Arbeitsplatz zu wechseln?

- **feige**, weil ich mich Leuten anschließe, (deren Meinung bei der Geschäftsleitung nicht gerade populär ist), um gemeinsam meine Vorstellungen zu verwirklichen?

- **undankbar**, weil mich Bonus,

Feiern und Aktienpaket nicht beeindrucken?

- **gierig**, weil ich mehr Gehalt, Weihnachts- und Urlaubsgeld verlange?

- **anmaßend**, weil ich einen Tarifvertrag fordere, damit wir „kleinen Arbeiter“ auf Augenhöhe mit den Herren Cossman und Co. diesen aushandeln?

- **unrealistisch**, weil ich denke, dass wir deutschlandweit mit rund 15.000 Amazon-Beschäftigten enorm viel erreichen können?

- **faul**, weil ich bereit bin, mich streikend vors Tor zu stellen,

während die nicht streikenden Kollegen drinnen meine Arbeit übernehmen sollen?

- **unverantwortlich**, weil unser großer Boss in Amerika sich aus diesen Gründen entschließen könnte, den Standort Deutschland zu schließen, um nach Polen zu gehen? Auch dort werden die Mitarbeiter nicht auf Dauer Stundenlöhne von 4 Euro hinnehmen, denn gerade in Polen werden Gewerkschaft und Solidarität großgeschrieben.

- **naiv**, weil ich fest daran glaube, dass faire Arbeitsbedingungen auch bei Amazon möglich sind?



Impressum:

Herausgeber: ver.di Fachbereich Handel, Neustadt, 9/10 56068 Koblenz

V.i.S.d.P.: Angela Bankert, Gewerkschaftssekretärin,

Kontakt: angela.bankert@verdi.de Telefon: 0261-97355-54

Redaktion: ver.di Betriebsgruppe amazon Koblenz

amazon Themen-Seiten unter <https://www.verdi.de/themen/geld-tarif/amazon>

Mit Sternchen* gekennzeichnete Autoren sind der Redaktion bekannt.

Betriebsgruppe
ver.di @amazon