

# Die Stimme der Amazon-Belegschaft

Nr. 2 / März 2016

---

Zeitung der Gewerkschaft Inicjatywa Pracownicza

## Einleitung

Schon wieder Weihnachten und noch mehr Bestellungen. Amazon wächst weiter und sein Besitzer Jeff Bezos wird noch reicher. Im Dezember hat Amazon das Schlichtungsverfahren mit unserer Gewerkschaft abgebrochen, in dem es um Lohnerhöhungen, Aktien, Betriebszugehörigkeit, langfristige Schichtpläne und zur Erholung ausreichende Pausenregelungen ging.

Wir haben daraufhin die Streikbereitschaft ausgerufen.

Amazon hat darauf einerseits mit Einschüchterung reagiert: Die Manager haben auf Versammlungen mit den Mitarbeitern Erklärungen verlesen, nach denen ein Streik illegal sei. Andererseits haben sie uns vorläufig eingewickelt: Es gab für die Weihnachtszeit eine Anwesenheitsprämie, es gab Weihnachtsgutscheine und es gab die Möglichkeit durch Überstunden dazuzuverdienen (trotzdem sind wir gegen zwangsweise Überstunden!). Für Dezember 2014 hatte die Produktivitätsprämie noch 0% betragen, weil wir wegen der mangelnden Erfahrung vieler Leute von den Leiharbeitsfirmen angeblich weniger produktiv waren (so wurde uns das erklärt). Für Dezember 2015 gab es aber die höchstmögliche Prämie überhaupt, obwohl noch mehr Leute von den Leiharbeitsfirmen da waren. Unserer Meinung nach ist das kein Zufall.

Im Januar und Februar haben wir erst mal versucht nach dem Weihnachtsgeschäft Luft zu holen. Wir haben uns (mit Erfolg) auf die Gewinnung neuer Mitglieder konzentriert. Inzwischen ist Frühling – und alle Probleme vom letzten Jahr sind immer noch aktuell. Erinnern wir uns: Im April 2015 haben hunderte von Mitarbeitern aus verschiedenen Abteilungen eine Petition gegen die steigenden Stückzahlen unterzeichnet. Im Juni gab es – vor allem im Pick – eine Revolte gegen die langen Stunden permanent überwachter und monotoner Arbeit. Im Dezember haben wir gegen den Missbrauch der Leiharbeit und den Abbruch der Verhandlungen über Lohnerhöhungen protestiert. All das beweist, dass Amazon nicht der großartige Arbeitgeber ist, als der es sich selbst darstellt.

Wir wollen unterstreichen, dass Amazon nicht nur die Kunden sind, sondern auch wir, die Belegschaft. Und wir verdienen eine bessere Behandlung als Einschüchterung mit Verweisen und Abmahnungen, Feedbacks und Entlassungen. Unsere Erfahrungen zeigen, dass der Dialog mit Amazon eine Fiktion ist. Amazon wird immer sagen – so wie es die streikenden Deutschen seit Jahren zu hören bekommen –, dass es seinen Mitarbeitern zuhört und dass Streiks nichts ändern. Glaubt ihr das etwa? Die Mitarbeiter in Deutschland sagen das Gegenteil: Es wurde erst dann besser, als sie anfangen zu streiken. Ähnlich wird es bei uns sein: Amazon wird niemals offiziell zugeben, dass wir etwas durchgesetzt haben, aber wir wissen, dass nur unsere Stärke und unser gemeinsames entschlossenes Handeln die Firma zu Zugeständnissen zwingen.

*Betriebsübergreifende Kommission der Inicjatywa Pracownicza bei Amazon*

## Kontakt

ipamazon@wp.pl  
tel. 721-852-897 (besser per SMS – wir rufen zurück)

Wir wollen diese Zeitung gemeinsam machen – schreib uns: ipamazon@wp.pl oder wirf deinen Brief in den Briefkasten am Gewerkschaftsbrett in der unteren Kantine ein!

## Amazon behindert die Gewerkschaftsarbeit

- Amazon hat der Gewerkschaft den Abschluss eines „Kooperationsvertrags“ vorgeschlagen. Darin soll die Gewerkschaftsarbeit geregelt werden – oder vielmehr die Kontrolle über diese. Zum Beispiel schlägt Amazon folgende Klausel vor: „Die Gewerkschaft verpflichtet sich in jedem Fall, dem Arbeitgeber auf Verlangen innerhalb von 5 Tagen eine Liste mit den Namen der Mitarbeiter vorzulegen, die Mitglieder der Gewerkschaft sind“, das heißt, der Arbeitgeber fordert die Offenlegung der Mitglieder, womit die Inicjatywa Pracownicza nicht einverstanden ist.
- Amazon erlaubt den Vertrauensleuten während der ihnen zustehenden Gewerkschaftsstunden nicht den Aufenthalt in der Lagerhalle, wodurch der Kontakt zu den Mitgliedern der Gewerkschaft erschwert wird.
- Amazon überwacht die interne Korrespondenz der Gewerkschaft und verwendet sie vor Gericht gegen die Arbeiter.
- Amazon stellt der Gewerkschaft trotz gesetzlicher Verpflichtung als Arbeitgeber nicht die notwendigen Mittel für die Gewerkschaftsarbeit zur Verfügung. Als Gewerkschaft Inicjatywa Pracownicza wollen wir keine hauptamtlichen Vertreter, wir beantragen auch kein Büro und wollen auch keine Geräte vom Arbeitgeber. Wir fordern aber auch in WRO1 und WRO2 Schwarze Bretter, so wie wir sie in POZ1 haben, und ein Telefon für die notwendige Kommunikation mit der Staatlichen Arbeitsinspektion. Trotz Antrag im November 2015 haben wir noch immer weder Schwarze Bretter noch Telefon erhalten.
- Offen auftretende Gewerkschaftsmitglieder dürfen nicht mehr auf indirekten Arbeitsplätzen (sogenannten non-direct tasks wie z.B. als Staplerfahrer, Problem Solver u.a.) arbeiten – auch wenn sie schon vorher dort gearbeitet haben. Sie werden in andere Abteilungen versetzt, einigen werden sogar die entsprechenden Berechtigungen weggenommen. Gleichzeitig heißt es in dem von Amazon vorgeschlagenen Vertrag: „Beide Parteien sichern zu, dass Mitarbeitern keine Nachteile daraus entstehen, dass sie der Gewerkschaft angehören, beitreten, aus ihr austreten oder ihr nicht beitreten.“ Das ist nicht gerade glaubhaft.
- Amazon hat Anwälte beauftragt, die schon andere große Unternehmen dabei beraten haben, wie man Umstrukturierungen und Privatisierungen durchführt und den Einsatz von Werkverträgen statt Arbeitsverträgen begründet – was für die Mitarbeiter meist eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bedeutet.

**Schluss mit der Behinderung der Gewerkschaftsarbeit! Wir haben das Recht, uns zu organisieren!**

## Mitarbeiterumfrage

### Stimme aus dem Dock

Ich gehöre zu den „Alten“ in WRO2. Ich arbeite dort seit Anfang an. Im August letzten Jahres haben alle Staplerfahrer aus allen Schichten ein Schreiben an Direktor Marian Sepesi unterzeichnet. Es ging um den ständigen Druck auf uns auch außerhalb des „Peak“, um die Arbeitshetze. Im Schreiben haben wir viele Argumente genannt. Wir haben für uns die Einführung einer Lohngruppe Tr2 (Level 2) zwischen einfachen Mitarbeitern und Teamleads gefordert. Auf uns lastet eine riesige Verantwortung nicht nur für die Menschen, sondern auch für die Waren. Leider werden wir bis heute völlig ignoriert – sowohl vom Generaldirektor als auch vom „Beschäftigten-Forum“, das wohl nur deshalb existiert, weil es der Firma nützt.

### Stimme aus dem Pick

Ich weiß nicht, an wen ich mich bei Problemen mit dem Teamlead wenden soll. Fühlen wir uns irgendwie erniedrigt? Fühlen wir uns gehetzt? Ich weiß nicht richtig, wie ich das in Worte fassen soll. Es gibt ständig Situationen, dass der Teamlead die Mitarbeiter nicht respektiert, und wir haben niemanden, an den wir uns wenden können, denn eigentlich haben wir Angst vor der direkten Konfrontation von Angesicht zu Angesicht, weil wir dann den Job vergessen können. Unser Teamlead schreibt uns sogar an, wenn er Kurznachrichten schreibt. Andere Teamleads kriegen es hin und schreiben: „Pause um 22:45, wünsche guten Appetit :)“, aber bei uns gibt es Nachrichten wie „PAUSE 2:00 !!!!!!!“. Wir wollen einfach wie früher mit einem Lächeln zur Arbeit kommen und nicht nur aus Zwang und voller Angst, irgend jemanden anzusprechen.

## **Stimme aus dem Pick**

Es gibt da ein Problem. Der Inhalt einer „Ankündigung“ bei einem Standup hat mich richtig angeekelt. Uns wurde gesagt, dass wir den Arbeitsplatz erst verlassen sollen, wenn der Gong schlägt, und dass wir zurückkommen und arbeiten sollen, sobald die Pause zu Ende ist. Wenn ich also auf dem neuen Turm im 3. Stock bin, wie viel geht dann von meiner Pause ab, bevor ich unten bin, in den Umkleideraum gehe und noch durch den Türpieper muss? Bevor ich mich mit meiner Stulle hinsetze, sind schon 6 bis 7 Minuten weg! Natürlich muss ich auch noch 3 Minuten früher aus der Kantine weg, damit sind schon 10 Minuten von meiner 15-minütigen Pause weg. Geht das? Und die Teamleads und PGs dürfen 15 Minuten Pause machen und manchmal auf 20 oder sogar 25 Minuten überziehen? Na eigentlich nicht. Natürlich wird uns mit Ordnungsstrafen gedroht, weil „nichts einen Mitarbeiter so sehr motiviert wie Geld“ – so wurde es auf dem Standup verlesen. Wollen sie uns Geld wegnehmen, wenn wir eine Minute nach Pausenende kommen?

## **Stimme aus dem Pack**

Viele meiner Kollegen und Kolleginnen beklagen sich über zu kurze Pausen. Ich verkünde den Leuten in meiner Umgebung eine frohe Nachricht: Ich gehe 2-3 Minuten vor dem Gong in die Pause, denn ich muss es rechtzeitig in die Kantine schaffen. Dort bin ich pünktlich zur Stelle. Der Inspektor der Staatlichen Arbeitsinspektion hat mir gesagt, dass mir 15 Minuten ununterbrochener Pause zustehen, also sitze ich 15 Minuten in der Kantine. Ich gehe zurück, ohne zu rennen (rennen ist nicht vereinbar mit der Safety!). Am Arbeitsplatz bin ich meistens 2-3 Minuten nach dem Gong.

Wenn dich ein Manager auf dem Weg erwischt und fragt, dann sagst du ihm, dass dir laut Gesetz 15 Minuten ununterbrochener Pause zustehen. Wie lange ich in die Pause brauche, hängt nicht von mir ab, sondern vom Arbeitgeber. Die zweite Antwort, die als eine Pointe fallen sollte, lautet: „Die Gewerkschaften kämpfen für eine Pausenregelung, aber es gibt immer noch keine. Deshalb schlagen wir vor, dass eine eingeführt wird. Dann werde ich mich auf jeden Fall dran halten.“

Lasst euch nicht einschüchtern! Viele Drohungen von Managern in unserer Firma sind nur leere Worte. Wenn ihr wirklich eine (schriftliche) Abmahnung wegen der Pause bekommt, dann meldet euch bei der Gewerkschaft, das ist ein Thema für die Medien und die Arbeitsinspektion.

## **Stimme aus dem Stow**

Ich habe eine Entlassungsempfehlung bekommen. Das System hat es auf mich – wie auf so einige alte Mitarbeiter – abgesehen, weil wir zu viel wissen. Ich arbeite seit fast zwei Jahren und bin Ausbilder geworden. Alle meine Aufgaben habe ich gut erledigt, wenn auch nicht schnell. Trotzdem fing das System an, bei mir Fehler zu suchen, sogar einzelne – welche, weiß ich nicht, weil ich sie nicht herausgefiltert bekommen habe und man mir auch nicht mitgeteilt hat, welche es waren. Wie soll man sich in so einer Firma sicher fühlen?

## **Stimme aus dem Pick**

Sie trennen Leute, die zusammen auf dem gleichen Turm gearbeitet haben. Jetzt arbeitet einer auf Turm A, der andere auf Turm B. Der Grund? Weil sie miteinander reden. Es ist normal, dass Menschen miteinander reden. Der Teamlead bezeichnet das als „Strafe“ auf Widerruf. Sie versetzen die Leute, wie es ihnen gefällt. Und sei es nur, um anderen eins auszuwischen. Wenn sie könnten, würden sie uns alle Freunde wegnehmen. Das kann doch nicht sein, dass die Teamleads mit den Arbeitern machen, was sie wollen, und selbst am Schreibtisch Spaß haben und flirten.

## **Stimme aus dem Ship**

Ich habe über einen Zeitraum von 4-5 Monaten keine Lohnfortzahlung für Krankheit bekommen. Auf dem Lohnzettel fand sich keine Spur davon. Der ausgezahlte Lohn war so lächerlich, dass ich nicht wusste, wie ich davon leben sollte. Ich habe immer wieder in der Personalabteilung angerufen und sie antworteten mir ständig, sie würden auf irgendeine Antwort aus der Buchhaltung auf ihr Ticket warten. Wie ist so was möglich? Nach langer Zeit habe ich endlich das Geld bekommen, aber ein paar Monate lang hatte ich kein Geld, um meine Rechnungen zu bezahlen.

## Stimme aus dem Pack

Du fragst mich nach den Problemen im Pack. Woher soll ich denn wissen, ob ich immer noch im Pack bin? Ich arbeite hier seit fast anderthalb Jahren. Ich habe auf allen Tasks gearbeitet, ich hatte noch nie Probleme mit den Rates. Aber seit Anfang des Jahres werden wir ständig versetzt. ICQA, Pick, AFE. Wollen sie uns in Abteilungen, in denen wir uns nicht gut auskennen, bei Fehlern erwischen? Ich verstehe das nicht. Wenn jemand in eine andere Abteilung versetzt werden will, sollte er das tun können, aber die, die gut klarkommen und bleiben wollen, sollten das auch können. Ein bisschen Respekt!

## Stimme aus dem Receive

Ich kann mich noch gut an unsere erste Versammlung mit dem General Manager Robert erinnern, an dieses sogenannte All-hands. Damals hat er uns Honig ums Maul geschmiert und erklärt, was Normen, Ziele und Mindestwerte sind. Er hat erklärt, wie lang die einzelnen Etappen dauern, und uns versichert, dass in der Summe jeder von uns 150 Tage bekommt, um seine Ergebnisse zu verbessern, bevor es eine Entlassungsempfehlung gibt. Mich persönlich hat er damals damit fast überzeugt und meine Angst vor Arbeitsplatzverlust beruhigt. Aber es hat sich herausgestellt, dass das nicht stimmte. Es ist nicht so, dass du das nächste Feedback erst einen Monat NACH dem vorherigen bekommst, sondern du kannst das nächste schwerwiegendere Feedback INNERHALB von 30 Tagen bekommen.

## Petition der Staplerfahrer in POZ1

Im Dezember reichten auch die Staplerfahrer in POZ1 eine Petition ein, die von ca. 50 Mitarbeitern aus dem Dock und dem Ship unterzeichnet worden war. Darin wurden gerechte Entlohnungskriterien gefordert: „Vor allem unterstützen wir die Forderung nach einer Erhöhung des Grundlohns für alle Mitarbeiter und nach der Einführung von Lohnerhöhungen nach Betriebszugehörigkeit. Wenn Amazon jedoch Funktionszulagen oder Boni für Staplerfahrer einführt, dann sollte das gerecht geschehen! Die derzeitige Zulage von 1 Zloty für besonders belastete Staplerfahrer während des Peaks gibt es nur für einen Task und nur in Wrocław. Gerechterweise müssten wir während des Peaks, wenn die Zahl der versandten Pakete und der eingehenden Waren lawinenartig anwächst, alle – in Poznań und Wrocław – eine entsprechende Anerkennung bekommen, egal auf welchem Stapler und auf welchem Task wir arbeiten.“ Die Petition wurde von der Firma nicht beantwortet. Während der Übergabe der Petition sagte Direktor Robert Stobiński, die Staplerfahrer sollten sich freuen, dass sie auf einem Task ohne Normen arbeiten, denn schließlich seien sie Lagerarbeiter und könnten jederzeit in eine andere Abteilung versetzt werden. Das hat die Verbitterung im Dock und im Ship erst recht wachsen lassen.

## Die Inicjatywa Pracownicza in Wrocław

Unsere Gewerkschaft ist jetzt auch in Wrocław aktiv. Im März wurde Ania Stokowiec aus dem Pick in WRO2 offizielle Vertrauensfrau. Im März haben wir vor WRO1 und WRO2 Flugblätter verteilt. Wir wurden herzlich willkommen geheißen.

*Ania, herzlichen Glückwunsch, dass du die Initiative selbst in die Hand genommen hast! Sag mal, welches sind die größten Probleme bei Amazon Wrocław?*

Ania: Es gibt Probleme mit rechtzeitigen Zahlung von Krankengeld und mit verloren gegangenen Dokumenten. Ständig knapsen sie an den Pausen und machen Druck bei den Stückzahlen.

*Was war für dich der Grund, der Gewerkschaft beizutreten?*

Ania: Ich war schon immer gesellschaftlich aktiv, ich bin gern aktiv und hab das Gefühl, zu einer größeren solidarischen Organisation zu gehören. Ich mag nicht die Einstellung, dass jemand etwas für mich tun soll. Von allein passiert nichts. Ich arbeite bei Amazon seit Juni vergangenen Jahres, zuerst über Adecco und seit September direkt bei Amazon. Was mich überzeugt hat, war, dass von Wrocław aus gesehen sich in Poznań immer viel tut. Wir haben von den Aktionen der IP gehört. Auch die Leute wissen, dass sich etwas tut. Aber Posts auf Facebook sind zu wenig, wir brauchen den direkten Kontakt.

*Engagieren sich die Leute gerne?*

Ania: Immer mehr Leute fragen wegen der Gewerkschaft. Viele überlegen sich, ob sie mitmachen sollen. Ich rede ihnen gut zu und verteile Ankündigungen oder Flugblätter, auch in den Bussen. Ich sage, dass es sich lohnt, einzutreten, denn so bekommen wir Informationen, an die wir sonst nicht herankommen, zum Beispiel zum Sozialfonds. Ich versuche auch Kontakte zur Gegenschicht zu bekommen. Aber das ist manchmal schwierig, weil wir unterschiedliche Pausen haben. Die Leute aus den anderen Abteilungen, z. B. aus der Druckerei, machen woanders Pause, das ist zu weit weg. Ich hoffe, dass sich bald noch jemand in WRO2 engagiert und es dann einfacher für uns wird.

*Hoffen wir, dass die IP bald ein Schwarzes Brett und einen Gewerkschaftsschrank in der Kantine bekommt. Bis dahin sprechen Leute, die bei der Gewerkschaft mitmachen wollen, dich am besten direkt an. Wie findet man dich?*

Ania: Ich arbeite im Pick, daher habe ich auch gute Kontakte zu Leuten aus dem ICQA und dem Stow. Ich arbeite in der Back-Schicht, blau. Ihr könnt mich auch in der Raucherecke oder im Bus nach Bolków oder Jawór finden. Viele Leute kennen mich, also seid nicht schüchtern, sondern fragt.

**Wir drücken die Daumen für den Aufbau der Gewerkschaft in Wrocław! Macht mit – lassen wir uns nicht von den Managern einreden, dass wir in Konkurrenz zueinander stehen sollen!**

## **Wenn du als Leiharbeiter für deine Würde kämpfst, bist du nicht allein**

Während des letzten All-hands kündigte Robert Stobiński an, dass Amazon die Beschäftigung über Leiharbeitsfirmen einschränken und 85% der Beschäftigten fest einstellen wolle. Heißt das, dass der Konzern anfängt sich dem Druck der Arbeiter zu beugen? Merken wir uns dieses Versprechen! Alle Mitarbeiter sollten mit normalen Arbeitsverträgen und nicht mit Müllverträgen beschäftigt werden und alle sollten denselben Lohn verdienen (einschließlich Zulagen). Deshalb haben wir Maßnahmen ergriffen, um die Arbeitsbedingungen bei Amazon zu verbessern.

Im vergangenen Jahr haben wir von der Firma schriftlich gefordert, mit uns über eine Höchstzahl von Leuten zu verhandeln, die über Leiharbeitsfirmen eingestellt werden dürfen. So etwas haben auch schon die Mitarbeiter in verschiedenen anderen größeren Betrieben durchgesetzt. Als nächstes haben wir eine offizielle Tarifaufeinandersetzung mit den Leiharbeitsfirmen eröffnet und dabei die gleichen Forderungen aufgestellt wie bei Amazon (höhere Löhne, Arbeitszeit- und Pausenregelungen usw.) und zusätzlich längere Vertragslaufzeiten und die Vereinfachung der Lohnabrechnungen gefordert. Bisher haben wir uns mit Vertretern von Randstad getroffen. Randstad hat versprochen haben, sich wegen der Lohnerhöhungen schriftlich an Amazon. Demnächst soll ein weiteres Treffen stattfinden.

Wir haben in der Belegschaft Unterschriften für die Forderung gesammelt, dass die Firma auf Müll-Arbeitsverhältnisse verzichten und die Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen einstellen soll. Im Verlauf von nur wenigen Tagen haben wir allein in einer Schicht über 500 Unterschriften gesammelt.

Zur Jahreswende hat die Gewerkschaft eine Reihe von Aktionen gegen die Beschäftigung von Mitarbeitern über Leiharbeitsfirmen organisiert. Proteste vor den Firmensitzen von Leiharbeitsfirmen fanden u.a. in Gliwice, Katowice, Kraków, Ostrów Wielkopolski, Poznań, Szczecin, Toruń und Warszawa statt. Bei den Aktionen ging es um die Situation der Menschen, die zum Weihnachtsgeschäft bei Amazon eingestellt werden. In diesem Zeitraum waren bis zu zwei Drittel der Arbeiter über Adecco, Randstad und Manpower eingestellt. Amazon hat ständig Leute entlassen und auf den gleichen Arbeitsplätzen neue Leute eingestellt. Ende Dezember, im Januar und im Februar haben hunderte von Leiharbeitern und einige Leute, die noch in der Probezeit waren, ihren Job verloren. Als Grund für die Nichtverlängerung ihres Vertrages wurde einigen von ihnen die Tatsache genannt, dass sie mehrere Tage krank waren. Leiharbeiter und Leute in der Probezeit haben kein Recht auf Krankheit, selbst wenn sie wegen Überarbeitung krank werden.

Leiharbeiter, die innerhalb von sechs Monaten nicht direkt eingestellt worden sind, werden von der Firma automatisch rausgeworfen. Laut Gesetz kann ein Leiharbeiter bis zu 18 Monaten im selben Betrieb arbeiten. Bei Amazon kommt so etwas praktisch nicht vor. Anscheinend geht es dem Konzern um eine hohe Fluktuation. Diese erreicht er dadurch, dass er massenhaft Leute über Leiharbeitsfirmen einstellt und fest angestellte

Mitarbeiter mit sogenannten „Angeboten“ dazu gebracht werden, während der Februar-Flaute für eine Abfindungszahlung selbst zu kündigen.

Am 1. März haben wir in Poznań und Warszawa erneut gegen die schlechten Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitsfirmen protestiert. An diesem Tag haben in ganz Europa Arbeiterinnen und Arbeiter aus verschiedenen Betrieben und Branchen, Studierende, Arbeitslose und Migranten eine Reihe von koordinierten Aktionen gegen die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und die Senkung der Löhne organisiert. In vielen Städten in Italien, Deutschland, England, Schottland, Schweden, Slowenien, Frankreich und Österreich gab es Proteste, Betriebsblockaden und Demonstrationen.

## **Fishbag? Was ist das denn bitteschön?!**

### **1) Wann kannst du ein Feedback bekommen?**

Ein Feedback sollte sich auf einen Zeitraum von mindestens 1 Woche beziehen, wenn du normalerweise mindestens 5 Stunden täglich arbeitest. In der Betriebsordnung steht: „Feedback muss spätestens innerhalb einer Woche gegeben werden.“ Wenn du viel später ein Feedback erhältst, dann schreib, dass du aus diesem Grund nicht einverstanden bist.

### **2) Und was ist mit neuen Mitarbeitern?**

Für diese gilt die sogenannte „Lernkurve“. In der ersten Woche bei Amazon oder in einer neuen Abteilung musst du 70% schaffen, dann 80, dann 90 und erst in der vierten Woche 100%. In der folgenden Woche gilt ein höherer „Level“. Feedback für Qualität können wir schon ab dem ersten Tag bekommen. Von Anfang an führen wir alle Tätigkeiten genau und sorgfältig aus, und wenn jemand am ersten Arbeitstag ankommt und uns zu hetzen versucht, dann achten wir am besten gar nicht drauf.

### **3) Welche Arten von negativem Feedback gibt es?**

Negatives Feedback bedeutet einen Hinweis, dass du dich verbessern musst. Du bekommst es, wenn du weniger als 100% des Produktivitätsziels (Mindeststückzahl) oder weniger als 80% des Qualitätsziels (Fehler) schaffst.

1. Coaching Session (30 Tage): Der Manager sollte dir zeigen, wie du deine Ergebnisse verbessern kannst, und festlegen, wie viel Zeit für die Verbesserung nötig ist.
2. Erste Ergebnisbeurteilung (30 Tage): Die bekommst du, wenn du im Laufe von 30 Tagen nach der Coaching Session wieder unzureichende Ergebnisse hast. Dann muss der Manager klarstellen, welche Erwartungen an dich bestehen, realistische Ziele festlegen, dir Unterstützung geben und dir eine Schulung anbieten.
3. Zweite Ergebnisbeurteilung (90 Tage): Die bekommst du, wenn du innerhalb von 30 Tagen nach der ersten Ergebnisbeurteilung erneut unzureichende Ergebnisse hast. Der Manager muss klarstellen, welche Erwartungen an dich bestehen, dir realistische Ziele setzen, dir Unterstützung geben und dir eine Schulung anbieten.
4. Gespräch über Arbeitsergebnisse und/oder -qualität sowie Entlassungsempfehlung: Das findet statt, wenn du innerhalb von 90 Tagen nach der ersten Ergebnisbeurteilung erneut unzureichende Ergebnisse hast. Du wirst zu einem Gespräch mit der Personalabteilung eingeladen. Laut Amazon können die genannten Schritte auch geändert werden. Der Prozess kann beschleunigt werden, vor allem, wenn Amazon der Meinung ist, dass du absichtlich schlecht arbeitest. Wenn du innerhalb von 12 Monaten 6 negative Beurteilungen bekommst, kannst du ebenfalls eine Entlassungsempfehlung erhalten.

### **4) Wer darf dir Feedback geben?**

Dein Manager. Er kann diese Aufgabe ggf. auch an einen anderen Manager delegieren. Der Teamlead darf dir – laut Betriebsordnung – nur mündliches Feedback geben, d.h. Ratschläge (für die du keine sog. Entlassungsempfehlung bekommen darfst). Der Manager gibt dir auf Antrag eine Kopie des Feedbacks (sag, dass du eine Kopie willst!).

## 5) Wie liest man so ein Feedback?

In der Tabelle findest du Informationen über den Prozess und den Task, auf dem du gearbeitet hast. Wenn du seit mehr als vier Wochen arbeitest, steht im Feld „% vom Ziel“ dasselbe wie im Feld „% von Kurve“ (sonst steht beim Ziel ein höherer Wert als bei der Kurve, aber es zählt „% von Kurve“). Du verstehst kein Wort von diesen Berechnungen und Tabellen? Frag den Manager vor Ort nach jeder Einzelheit! Du kannst auch Mitglieder der Gewerkschaft um Hilfe bitten.

## 6) Woher sollst du wissen, wie hoch die Mindeststückzahl ist?

Die Mindeststückzahl kann sich alle 4 Wochen ändern. Die neuen Normen sollten eine Woche vor Einführung bekannt gegeben werden. In POZ1 werden sie normalerweise am Schwarzen Brett beim Osteingang ausgehängt. Frag den Teamlead nach der Mindeststückzahl. Denk dran, dass die Mindeststückzahl nicht dasselbe ist wie das Ziel (d.h. die Norm, die von den Teamleads für einen bestimmten Tag verkündet wird). Die Mindeststückzahl ist niedriger als das Ziel.

Die Mindeststückzahl wird auf der Grundlage der Ergebnisse der gesamten Abteilung im vorherigen Zeitraum berechnet und orientiert sich an den 10% schwächsten Arbeitern in der Abteilung. Wenn wir z.B. auf einem Task 100 Arbeiter haben und der beste schafft 230 Stück, der zweitbeste 223 und so weiter bis zu Nr. 90 – dann wird das Ergebnis von Nr. 90 als Mindeststückzahl für die gesamte Abteilung für den nächsten Zeitraum festgelegt. Ganz einfach gesagt: Je schneller wir heute arbeiten, desto höher ist die Mindeststückzahl in der Zukunft.

## 7) Entgegennehmen oder nicht entgegennehmen? Unterschreiben oder nicht unterschreiben?

Wir raten dazu, Feedbacks entgegenzunehmen. Auch ohne deine Unterschrift landen sie in deiner Personalakte. Es ist besser, in das Feld „Anmerkungen des Lagerarbeiters“ hineinzuschreiben, warum du mit der negativen Beurteilung nicht einverstanden bist, z.B. wenn du nicht schuld an Ausfallzeiten bist. Gab es schon wieder keine Scanner, keine Rollwagen, keine Artikel auf dem Band, nur Misships, eine Warteschlange vor dem Sweeper? SCHREIB ES AUF. Je mehr konkrete Angaben, desto besser.

## 8) Du hast ein Feedback bekommen - was nun?

Keine Panik. Wenn du eine „Entlassungsempfehlung“ erhältst, sag der Gewerkschaft Bescheid. Wir sollten mit diesem ganzen Beurteilungssystem nicht einverstanden sein. Bei Amazon in Bad Hersfeld hat der Betriebsrat verhindert, dass man aufgrund eines Feedbacks gekündigt werden kann. Als die Manager trotzdem „nur als Hinweis“ welche aushändigten, antworteten die Arbeiter mit einer Aktion, die darin bestand, dass sie übereinstimmend sagten, sie hätten 100% ihrer möglichen Leistung gebracht. Die Arbeiter trugen auch entsprechende Buttons. Grundsätzlich wird in Deutschland nicht wegen Feedbacks gekündigt. Auch wir meinen, dass die Kündigung von Arbeitsverträgen wegen Feedbacks im Gegensatz zum polnischen Arbeitsrecht steht. Und vor allem ist es einfach nicht gerecht, uns alle mit demselben Maß zu bewerten. Brauchst du mehr Informationen? Lies Anlage 3 zur Betriebsordnung! Die findest du im Personalbüro unten (Ordner zur Einsicht) oder frag Leute von der Gewerkschaft.

# Der Sozialfonds

## Die Sozialkommission

Unsere Gewerkschaft hat einen Vertreter im Sozialausschuss. Dieser Ausschuss ist u.a. für die Vergabe von Beihilfen zuständig und entscheidet über die Verteilung des Sozialfonds. Leider sitzen im Ausschuss nach der von Amazon festgelegten Betriebsordnung je ein Vertreter des Arbeitgebers für jedes FC (insgesamt derzeit drei Personen) und je ein Vertreter jeder Gewerkschaft. Die Gewerkschaften haben also keine Mehrheit. Die nächste Sitzung des Ausschusses findet am 11. Mai 2016 statt.

## Abrechnung

Wir warten immer noch für die Abrechnung des Sozialfonds für das Jahr 2015. Als wir im Februar Auskunft über den Kontostand des Sozialfonds verlangten, bekamen wir verdächtig niedrige Zahlen vorgelegt. Unsere eigenen Berechnungen ergaben, dass Amazon zu wenig eingezahlt hatte. Als Antwort erhielten wir im März ein Schreiben, dass tatsächlich Korrekturen vorgenommen worden seien. Nach wie vor wurden uns aber keine genauen Beträge genannt.

Fast die Hälfte der Mittel für 2015 wurde nicht ausgegeben und ins nächste Jahr übertragen. Anteilig geben wir am meisten für das Weihnachtsgeld aus.

## Gutscheine oder Weihnachtsgeld?

Anfang des Jahres haben wir eine Umfrage durchgeführt, wie das Geld aus dem Sozialfonds am besten genutzt werden soll: in Form von Gutscheinen oder in Form von Zahlungen aufs Konto. Viele von euch waren für Gutscheine. Zahlungen aufs Konto sind zwar bequemer, aber Leuten mit Lohnpfändung kann die Zahlung vollständig weggepfändet werden. Dieses Problem betrifft nicht nur einzelne, sondern hunderte von Leuten. Schulungsgutscheine dagegen kann der Gerichtsvollzieher z.B. nicht einkassieren. Eine Lösung könnte darin bestehen, dass jeder Mitarbeiter in einem Antrag an den Sozialfonds angibt, welche Form er bevorzugt. Die aktuelle Betriebsordnung lässt diese Möglichkeit zu. Wir haben Amazon schon zu einer Stellungnahme dazu aufgefordert.

## Beihilfen

Eine Beihilfe aus dem Fonds kann man einmal pro Jahr bekommen. Die maximale Höhe beträgt 2.280,- Zloty, üblich sind Beträge zwischen 300,- und 1.000,- Zloty. Am besten ist es, wenn man nachweisen kann, dass man kürzlich bestimmte unerwartete Kostenbelastungen hatte, z.B. mit einem Gutachten über die Behinderung eines Familienmitglieds mit ärztlichem Attest. Leider wurden die Zuschüsse zur Schulausstattung für 2016 mit den Stimmen des Arbeitgebers abgeschafft. Beispiele für gewährte Beihilfen: Bei Reha-Maßnahmen eines Familienmitglieds Zuschüsse zu den Behandlungskosten bei vorliegendem Gutachten über die Behinderung, Zuschüsse zu nachgewiesenen Rechnungen für Untersuchungen und Medikamente, Zuschüsse zum behindertengerechten Umbau der Wohnung, Zuschüsse bei Langzeiterkrankung aufgrund eines Verkehrsunfalls, Zuschüsse für die Sanierung der Heizungsanlage oder nach einem Wohnungsbrand. Abgelehnt werden Anträge auf Beihilfe wegen Abzahlung von Krediten oder bei gerichtlicher Pfändung, unbegründete Anträge auf Heizkostenzuschüsse, Zuschüsse für Möbel, für Wohnungskautionen oder zu allgemein formulierte Anträge (z.B. „ich bin alleinerziehend“).

## 5 Mythen über Amazon

### Mythos 1: Amazon zahlt einen der höchsten Löhne in der Branche.

Laut Lohnübersicht von AG Test HR betrug im Jahr 2015 der monatliche Durchschnittsbruttolohn für Lagerarbeiter in Polen 2.907,- Zloty bei einem höchsten Lohn von 3.325 Zloty. Nur 25% der in Lagern beschäftigten Arbeiter verdienten weniger als 2.482 Zloty. Bei Amazon betragen die Löhne ohne Prämien (die wir nicht immer bekommen) und ohne Überstunden oft nicht mehr als 2.400 Zloty.

### Mythos 2: Amazon-Mitarbeiter erhalten attraktive Lohnzusatzleistungen.

Private Krankenzusatzversicherung, Sportstudio oder Fahrtkostenzuschüsse sind die beliebtesten Zusatzleistungen, die von immer mehr Unternehmen angeboten werden. Amazon bezeichnet die Werksbusse als Zusatzleistung, dabei dienen diese in Wirklichkeit der Profitmaximierung. Nur so können sie Arbeiter anwerben, die 100 km von den FCs in Sady und Bielany entfernt in Gegenden mit höherer Arbeitslosigkeit leben. Dadurch können sie die Löhne niedrig halten. Die Busse kommen oft lange vor Schichtbeginn an. So verlängert sich unsere unbezahlte Arbeitszeit, die wir auf dem Arbeitsweg vertun. Auf die attraktivsten Zusatzleistungen – private Krankenzusatzversicherung – haben die Leiharbeiter, die während der Weihnachtssaison die Mehrheit der Belegschaft stellen, keinen Anspruch. Sie haben auch keinen Anspruch auf Mittel aus dem Sozialfonds. In



manchen Betrieben bekommen auch Leiharbeiter Zusatzleistungen. Daher kann man das Sozialpaket bei Amazon nicht gerade als besonders gut bezeichnen.

### **Mythos 3: Amazon bietet Beschäftigungssicherheit und Aufstiegsmöglichkeiten.**

Einer der wichtigsten Grundsätze in der Beschäftigungspolitik von Amazon ist die Aufrechterhaltung einer hohen Fluktuation. Dazu werden Leiharbeitsfirmen eingesetzt. 2015 war über die Hälfte, im November und Dezember waren sogar zwei Drittel der Belegschaft über Leiharbeitsfirmen beschäftigt, meist mit Ein-Monats-Verträgen. Vor Weihnachten warf Amazon reihenweise Leute hinaus oder verlängerte ihre Verträge nicht. Die Fluktuation trifft auch die Festangestellten. Von den 4.500 Festangestellten in Polen arbeitet gegenwärtig die Hälfte kürzer als 6 Monate bei Amazon. Zu den Festangestellten werden in den Firmenstatistiken auch diejenigen gezählt, die sich noch in der 3-monatigen Probezeit befinden, obwohl ein Teil von ihnen nicht übernommen werden wird. Nur 986 Menschen arbeiten derzeit seit mehr als einem Jahr bei Amazon. Wenn wir davon die Büroangestellten und Führungskräfte abziehen, dann ist unter den 3.200 Beschäftigten in der Halle in Sady nur eine Handvoll aus der alten Belegschaft übrig. Bei solch einer hohen Fluktuation sind die Sprüche der Firma über berufliche Aufstiegsmöglichkeiten reiner Unsinn.

### **Mythos 4: Bei Amazon zählen vor allem Menschen statt Zahlen.**

Die Mitarbeiter werden einer permanenten Kontrolle unterworfen. Es wird haarklein ausgerechnet, wie viel Zeit wir zum Beispiel auf der Toilette verbracht haben und wie sich das auf die Gewinne auswirkt. Wenn wir zwei Minuten früher in die Pause gehen, drohen sie mit Abmahnungen. Außerdem sind die Stückzahlen so übertrieben hoch, dass die Arbeit manchmal einfach nicht auszuhalten ist. Wir müssen samstags und sonntags arbeiten, den Schichtplan kennen wir nur einen Monat im Voraus. Den größten Teil der von uns erarbeiteten Profite streicht die Firma selbst ein. Die Löhne sind so niedrig, dass normale Arbeiter mit finanziellen Problemen zu kämpfen haben, während unser Chef zu den reichsten Menschen auf der Welt gehört. Hier zählen vor allem die Profite.

### **Mythos 5: Amazon trägt zur Schaffung von neuen Arbeitsplätzen und zur Entwicklung der lokalen Wirtschaft bei.**

Nach Untersuchungen in anderen Ländern führt die Tätigkeit von Amazon auf lange Sicht zur Pleite von lokalen Unternehmen, u.a. im Buchhandel. Das führt nicht zur Senkung, sondern zur Erhöhung der Arbeitslosigkeit. Allein im Jahr 2012 sorgte das Wachstum von Amazon in den USA für die Vernichtung von 42.000 Arbeitsplätzen im Einzelhandel. Die starke Marktposition von Amazon führt dazu, dass schlechte Arbeitsbedingungen in der ganzen Logistikbranche zur Norm werden, was wiederum die Verschlechterung der Lage der Arbeiter in anderen Branchen nach sich zieht.

### **Fazit:**

Für die meisten von uns bedeutet die Arbeit bei Amazon niedrige Löhne, beschränkte Lohnzusatzleistungen, unsichere Beschäftigung und fehlende berufliche Aufstiegsmöglichkeiten.

## **Gegen Amazon vor dem Arbeitsgericht**

Die gewerkschaftlichen Prozessbevollmächtigten der IP unterstützen vor Gericht drei ehemalige Amazon-Mitarbeiter, die gegen ihre rechtswidrige Entlassung klagen.

Der Termin im Verfahren unseres Kollegen Łukasz aus dem Pick findet am 31. Mai statt. Łukasz erhielt die Kündigung nach der Revolte in der Nacht vom 24. auf den 25. Juni 2015. Damals kam es zu einem spontanen Bummelstreik, nachdem Amazon zwangsweise Überstunden angeordnet hatte. Gleichzeitig wurde bei Amazon in Deutschland gestreikt. Die Gewerkschaft verteilte Flugblätter mit den Forderungen der Streikenden. Es gab viel Wirbel darum, dass Amazon die Polen als Streikbrecher einsetzt, denn die Mitarbeiter hatten den Verdacht,

dass bei uns Aufträge für die Deutschen abgearbeitet wurden. Nach Auffassung von Łukasz hat die Firma keinen Beweis dafür, dass er an den Ereignissen beteiligt war, und war seine Entlassung rechtswidrig.

Wie Łukasz ist auch Alina der Auffassung, dass die Firma nach der Revolte den Grundsatz der Gleichbehandlung aller Mitarbeiter verletzt hat, und hat deshalb Klage vor dem Arbeitsgericht eingereicht. Die erste Verhandlung von Alina war im März, der nächste Termin findet im Juni statt.

Unsere Gewerkschaft unterstützt auch Grzegorz aus der Technikabteilung, dem ebenfalls gekündigt wurde. Grzegorz hält die Kündigung für grundlos, unklar, unkonkret und ohne verständliche Erklärung der Kündigungsgründe.

**Kommt alle zur Verhandlung unseres Kollegen am 31. Mai!  
Arbeitsgericht Poznań, ul. Kamiennogórska, 12:00 Uhr. Zeigen wir ihm, dass er nicht allein ist!**

## ABC Arbeitsrecht

### Arbeitsunfall

Sie wollen dir nicht 100% Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zahlen? Melde dich bei uns oder melde das selbst bei der Staatlichen Arbeitsinspektion. Wir kennen einen Fall, wo ein Kollege Monate auf die ihm zustehende Lohnfortzahlung wartete. Als die Gewerkschaft bei der Arbeitsinspektion eine Kontrolle beantragte, war das Geld schon einen Tag nach dem Besuch des Inspektors auf dem Konto des Kollegen. Denk außerdem gut nach, bevor du das Unfallprotokoll unterzeichnest, denn später wird es schwierig, zu beweisen, dass du es unter Druck unterzeichnet hast.

### Badge weg = Entlassung?

Wenn dir der Werkschutz aus irgendeinem Grund den Badge wegnimmt, dich auffordert, das Betriebsgelände zu verlassen, Amazon dir ein Taxi bestellt, du aber keine Aufhebungsvereinbarung unterschrieben hast und keine Vorwürfe anerkennst, dann bleibst du weiterhin Mitarbeiter des Unternehmens. Falls sie Gründe haben, dir aus disziplinarischen Gründen zu kündigen, muss Amazon (bei einem direkt einstellen Mitarbeiter) zunächst die Gewerkschaft konsultieren. Komm am nächsten Tag zur Arbeit und melde dich bei der Gewerkschaft.

### Aufhebungsvertrag

Wenn die Firma einen Mitarbeiter loswerden will, ruft sie ihn manchmal ins HR und schlägt einen Aufhebungsvertrag vor. Das Szenario sieht etwa so aus: Der Manager lädt dich ein, anwesend sind ein Vertreter der Personalabteilung, vom Werkschutz oder von Loss Prevention. Sie sagen, dass deine Ergebnisse zu schlecht seien oder dass sie Beweise gegen dich hätten, obwohl sie diese nicht vorzeigen können. Auf dem Tisch liegen zwei Papiere: eine freiwillige Vereinbarung zur Aufhebung des Arbeitsvertrags und zweitens eine normale oder disziplinarische Kündigung. Sie sagen, dass dieses Angebot nur heute gültig sei.

Wir haben auch schon davon gehört, dass Methoden wie im Krimi angewandt werden: Du bekommst einen Stift und Papier und sie lassen dich allein. Wenn du ein paar Namen von Leuten aufschreibst, die an irgendeiner Sache beteiligt waren, dann kommst du noch mal davon. Normalerweise hilft so eine Denunziation dir nicht, sondern belastet nur deine Kollegen. Wenn sie keine Beweise, sondern nur einen Verdacht haben, werden sie sich auf deine Aussagen aus dem Kreuzverhör stützen.

Was tun? Am besten sagst du nichts, denn alles, was du sagst, kann gegen dich verwendet werden. Fordere, dass ein Gewerkschaftsmitglied hinzugezogen wird (oder ein Mitglied des Mitarbeiter-Forums, dem du vertraust – aktuell sitzen im Forum für die Gewerkschaft Karolina Łojewska (Pack) und Roman Lupinski (Receive)). Du kannst um ein Stück Papier bitten und schreiben, dass du forderst, so jemanden dabei zu haben, außerdem deine persönlichen Daten (Vorname, Name, Adresse, Ort, Datum) – alles in zweifacher Ausfertigung für dich und Amazon. Denk daran, dass laut Gewerkschaftsgesetz „bei individuellen Arbeitsverhältnissen die Gewerkschaften die Rechte und Interessen ihrer Mitglieder vertreten. Auf Antrag eines nicht gewerkschaftlich gebundenen Mitarbeiters kann die Gewerkschaft die Verteidigung seiner Rechte und Interessen gegenüber dem Arbeitgeber übernehmen.“

Natürlich kannst du auch den Aufhebungsvertrag unterschreiben. Sei dir aber im Klaren darüber, dass du diese Entscheidung später nicht mehr zurücknehmen kannst. Die Gewerkschaft wird nicht darüber informiert, dass du nicht mehr im Betrieb arbeitest, und kann dich nicht rechtlich unterstützen. Bei einem Aufhebungsvertrag hast du keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld und keine Kündigungsfrist.

## **Arbeitsbescheinigungen von Leiharbeitsfirmen**

Grundsätzlich haben Leiharbeitsfirmen für die Ausstellung einer Arbeitsbescheinigung ein Jahr Zeit ab Abschluss des Arbeitsvertrags (es sei denn, jemand arbeitet dort schon länger). Wenn jemand z.B. am 1. Dezember 2014 seinen Arbeitsvertrag unterschrieben hat und bis April 2015 gearbeitet hat, hat die Leiharbeitsfirma für die rechtzeitige Ausstellung der Bescheinigung Zeit bis zum 1. Dezember 2015. Wenn du die Bescheinigung früher als ein Jahr nach der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags erhalten möchtest, musst du dies bei der Leiharbeitsfirma **SCHRIFTLICH** beantragen. Dann müssen sie dir die Bescheinigung innerhalb von 7 Tagen ausstellen. Ein Telefonanruf in der Leiharbeitsfirma reicht nicht aus.

## **Verwarnungen und Abmahnungen - leg Widerspruch ein!**

Dank Interventionen unserer Gewerkschaft sind in den letzten Monaten mehrere Verwarnungen und Abmahnungen gegen Leute zurückgezogen worden. Denk daran, dass unsere Gewerkschaft nur dann von einer Ordnungsstrafe erfährt, wenn der betroffene Mitarbeiter sich bei uns meldet. Deshalb melde dich unbedingt bei der Gewerkschaft, wenn dir eine schriftliche Verwarnung oder Abmahnung ausgehändigt wird. Wir helfen dir beim Schreiben eines Widerspruchs.

## **Unentschuldigt fehlen oder Urlaub nehmen wegen ärztlichen Kontrolluntersuchungen?**

Wenn du nicht arbeiten darfst, weil du auf eine ärztliche Kontrolluntersuchung wartest, oder nach einem 30-tägigen Krankenschein zurückkehrst, kannst du nicht gezwungen werden, Urlaub zu nehmen. Der Arbeitgeber muss selbst im Blick behalten, wann ein Mitarbeiter aus der Krankheitszeit zurückkommt, und entsprechend die Überweisung zur Kontrolluntersuchung vorbereiten. Abwesenheitszeiten müssen begründet werden, aber wenn der Mitarbeiter selbst keine Schuld daran hat, so sind die Abwesenheitszeiten ebenso zu bezahlen wie betriebliche Ausfallzeiten.

## **Kündigung**

Denkt daran, dass bei jeder Kündigung von Mitarbeitern mit blauem Badge die Gewerkschaft konsultiert werden muss. Wenn ihr Gewerkschaftsmitglieder sind, können wir euch sofort schützen. Daher füllt den Mitgliedsantrag aus!

## **Die Inicjatywa Pracownicza bei Amazon**

Die Gewerkschaft bei Amazon in Sady wurde am 16. Dezember 2014 gegründet. Derzeit haben wir über 350 Mitglieder. Vor allem sind bei uns Mitarbeiter aus dem Versand (outbound), dem Wareneingang (inbound) und von Leiharbeitsfirmen organisiert, vor allem normale Arbeiter, aber auch einige Teamleads, die vorher an Schulungen bei Amazon im Ausland teilgenommen hatten und sich davon überzeugen konnten, dass die Lohn- und Arbeitsbedingungen in Polen schlechter sind – z.B. bekommen wir keine Aktien und keine Lohnerhöhungen nach Betriebszugehörigkeit.

Die Gewerkschaft haben wir gegründet, weil wir eine vom Arbeitgeber unabhängige Unterstützungsgruppe brauchen. Manchmal brauchen wir Beratung oder Rechtshilfe und manchmal entschlossenes Handeln und offenen Austausch über unsere Probleme.

In unserer Gewerkschaft gibt es keine bezahlten Funktionäre, wir arbeiten alle zusammen in der Lagerhalle. Aus diesem Grund vertrauen wir einander und wissen, was den Mitarbeitern nicht passt. Wir stehen für eine

unabhängige, mutige Basisgewerkschaft, d.h. eine Gewerkschaft, die ohne Bürokratie und Chefs auskommt. Unser oberstes Prinzip ist, dass wir alle gleich sind.

Wenn du mit diesem Organisationsmodell einverstanden bist, füll den Mitgliedsantrag aus. Du findest ihn am Schwarzen Brett der Gewerkschaft. Wirf ihn in den Briefkasten oder gib ihn direkt ab (siehe unsere Namensliste). Und mach mit! Der Arbeitgeber kann uns nicht länger erzählen, dass jeder von uns seine Angelegenheiten in der Personalabteilung allein lösen soll – wir sind jetzt eine Gruppe von Leuten, die Schulter an Schulter stehen.

Von unserer Gewerkschaft zur Vertretung gegenüber dem Arbeitgeber benannte Vertrauensleute, die ihr direkt in der Halle ansprechen könnt:

#### **Dock/Receive**

Paweł Jęczmionka  
Roman Lupiński  
Michał Kubiak  
Agnieszka Mróz

#### **Ship/Vendor**

Piotr Sławkowski  
Paweł Szczepaniak

#### **Pick**

Małgorzata Kromolicka

#### **Pack/AFE**

Karolina Łojewska  
Agnieszka Kukułka  
Krzysztof Jackowski  
Krzysztof Romel  
Tomasz Spychała

#### **WRO2 – Pick**

Ania Stokowiec

#### **Organisier dich!**

*Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza*  
*ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań*  
*www.ozzip.pl*  
*Facebook: OZZ InicjatywaPracownicza*

## **Gewerkschaftsbeiträge**

Der Beitrag beträgt 10 Zloty, davon bleiben 6 Zloty zur Verfügung unserer Gruppe bei Amazon und gehen 4 Zloty an den Landesvorstand (der davon Buchhaltung, Rechtshilfe, gedruckte Materialien und Schulungen bezahlt). Die Beiträge sammeln wir selbst – nicht durch den Arbeitgeber. Kein Zloty wird für Funktionärsgehälter verwendet. Wir brauchen Mittel für grundlegende Aktivitäten wie Korrespondenz, Kopien, Druck, Rechtsberatung.

*Kontonummer: 28 2130 0004 2001 0577 6570 0014*  
*Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza*  
*ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań*  
*Überweisungsbetrag: (Vorname und Name), Beitrag für (Monat/Quartal).*

## **Worin unterscheidet sich die Inicjatywa Pracownicza von anderen Gewerkschaften?**

Die Gewerkschaft „Inicjatywa Pracownicza“ [IP, Arbeiterinitiative] wurde vor über 10 Jahren in Poznań gegründet. Aktiv ist sie unter anderem in der Maschinenbaufabrik Cegielski in Poznań, in den KITAS in Poznań, auf Baustellen, in den Theatern mehrerer polnischer Städte und auf dem Flughafen in Warszawa. Die Gewerkschaft kümmert sich um unbequeme Themen wie Arbeitsbedingungen in den Sonderwirtschaftszonen, Leiharbeit und Müllverträge und leistet Widerstand gegen die Privatisierung von öffentlichen Institutionen.

Die IP vermeidet Bürokratie, und es gibt keine „bezahlten Aktivisten“. Alle Ämter bekleiden wir ehrenamtlich. Wir sind unabhängig von Arbeitgebern, Regierung und politischen Parteien – wir versuchen eine selbstverwaltete und unabhängige Arbeiterbewegung aufzubauen, ohne dabei irgendwelche Parteiführer oder Regierungskoalitionen zu unterstützen. Angesichts der Skrupellosigkeit der Arbeitgeber suchen wir nicht um jeden Preis den „gesellschaftlichen Dialog“. Wir haben keine Angst davor, die Rechte der Arbeiter auch mit Hilfe von Protesten und Streiks zu verteidigen. Mach mit bei uns!