

Labournet Germany

Lokale Redaktion
Saladin-Schmitt-Strasse 23
44789 Bochum

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Mitarbeiter des Flaschenpost Lieferdienstes haben wir heute ein Schreiben an unsere Geschäftsführung versandt, das wir mit dieser Post auch Ihnen zur Kenntnis geben möchten.

Wir sind zwar jeweils bei den regionalen Standortgesellschaften angestellt. Aufgrund von bestehenden sog. Beherrschungsverträgen mit den einzelnen Lagerstandorten wird die Firmenpolitik jedoch von der Flaschenpost SE am Stammsitz Münster vorgegeben und gesteuert.

Leider ist es in unserem Unternehmen gängige Praxis, dass Mitarbeiterkritik, auch wenn sie angemessen vorgetragen und berechtigt ist, nicht nur nicht gerne vernommen wird, sondern auch häufig zu unmittelbaren Problemen für den einzelnen führt. Generell muss immer und jederzeit mit entsprechenden Konsequenzen gerechnet werden. Bei einem konkreten Rückschluss seitens der Geschäftsführung auf die entsprechenden Kollegen führte ein Austausch oder auch nur eine Kontaktaufnahme mit der Gewerkschaft oder den Medien bisher in nahezu allen uns bekannten Fällen zur Beendigung der Arbeitsverträge. Auch die Gewerkschaft konnte dies bisher nicht verhindern. Wir bitten deshalb um Verständnis, dass gerade in der aktuellen Lage im Unternehmen sowie am Arbeitsmarkt eine namentliche Kontaktaufnahme für uns sehr riskant wäre. Vielen Dank dafür.

Mit freundlichen Grüßen

An die Zentrale der

Flaschenpost SE

Sentmaringer Weg 21

48151 Münster

Sehr geehrte Geschäftsführung,

wir geben die Hoffnung fast auf!

In der Firma als Teamleiter, Lageristen und Fahrer angestellt, beziehen wir uns auf ihr besonders in diesem Jahr nochmals verstärkt negativ aufgetretenes Verhalten in Bezug auf ihren Umgang mit uns als Mitarbeitern sowie in diesem Zusammenhang auf zwischenzeitlich erschienene Berichte, die jeweils beschreiben, wie sie die von unseren Kollegen versuchte Gründung eines Betriebsrates in Düsseldorf bekämpfen. Wir haben es teils aus nächster Nähe miterlebt. Es wurde überlegt und diskutiert, von Kollegen in einem ohnehin schwierigen Arbeitsumfeld schließlich Mut aufgebracht und zunächst auch ein Betriebsrat gegründet. Selbst die Politik hat sich damals kurzzeitig in die Thematik eingebracht. Das machte Hoffnung. Sie wiederum jedoch arbeiten mit allen Mitteln und vorgeschobenen Argumenten an der Erreichung ihres Ziels: **richtige Betriebsräte an unseren Flaschenpost-Standorten unter allen Umständen zu verhindern.** In diesem Zusammenhang verweisen sie häufig auf ihren eigenen und internen sog. Betriebsrat der Flaschenpost-Muttergesellschaft bei ihnen in Münster. Da dieser jedoch u. a. mit von ihnen selbst bestimmten Personen besetzt wurde, konnten wir, wie zu erwarten, bisher noch keinen positiven Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eines besseren Miteinanders feststellen. Ganz sicher werden sie dafür sorgen, dass dies auch so bleibt. Ihre zunächst verheißungsvoll klingenden Ideen wie town-hall-meetings, Mitarbeiterbefragungen usw. erwiesen sich von Anfang an als wirkungslos und Makulatur. Vom angeblich erfolgreichen, stattdessen aber für uns intransparenten Bonussystem für nach ihrem Dafürhalten gute Arbeitsleistungen wollen wir hier lieber gar nicht erst sprechen. Seit Jahren reden sie nun Probleme klein oder streiten diese einfach ab. So manche Zusagen wurden gemacht, die wenigsten davon umgesetzt. Auch wenn sie versuchen, eine vermeintlich offene Gesprächskultur zu suggerieren, ist für uns als Mitarbeiter leider weiterhin große Vorsicht bei der Äußerung von berechtigter Kritik und Schwierigkeiten geboten. Das ist im Unternehmen mittlerweile allgemein bekannt und das stellen sie regelmäßig und teils eindrücklich unter Beweis. An die häufigen Androhungen von Abmahnungen und Kündigungen durch so manche Vorgesetzte, die ebenfalls

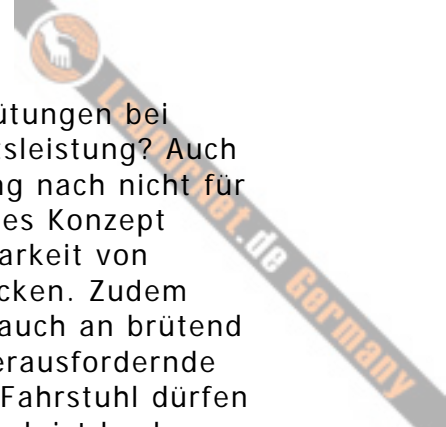


unter Druck von oben stehen, wegen angeblich aus ihrer Sicht nicht ausreichender Arbeitsleistung usw. mussten wir uns zwangsläufig bereits gewöhnen.

Wir haben in diesem Jahr gelernt, wie konfliktbereit sie sind, wenn es um eine mögliche Mitbestimmung in Arbeitsangelegenheiten ihrer eigenen Angestellten geht und wie unerbittlich sie gegen jede Form einer für beide Seiten eigentlich positiv zu sehenden Mitwirkung von Mitarbeitern vorgehen. Mit Sicherheit nicht grundlos hat die Gewerkschaft in diesem Jahr und in diesem Zusammenhang bereits Strafanzeigen gegen sie gestellt. Schon während des Betriebsratswahlprozesses und auch fortlaufend danach wurden hieran beteiligte Kollegen und damit missliebige Stimmen aus dem Unternehmen entfernt. Verträge wurden einfach nicht verlängert, Arbeitsverhältnisse, häufig fristlos, gekündigt. Die Stimmung, besonders in Düsseldorf, ist am Tiefpunkt und bei vielen Kollegen dominiert derzeit eher die Sorge um die Zukunft des eigenen Arbeitsplatzes. Das ist natürlich, und wahrscheinlich von ihnen auch bewusst so bezweckt, den Kolleginnen und Kollegen an anderen Standorten nicht verborgen geblieben. Eine Warnung an uns alle. Damit hat ihr bisher ohnehin schon durchherrschender und autoritärer Führungsstil eine neue Qualität erreicht. Es ist wohl oder übel damit zu rechnen, dass sie im Bedarfsfall weitere abschreckende Konsequenzen für uns bereithalten.

Wir fragen uns, worin ihre tiefe Abneigung gegen jede Form der Einbindung von Mitarbeitern in Fragen und Entscheidungen zu Arbeitsbedingungen begründet ist. Liegt es an ihrer erkennbar unsozialen Grundeinstellung zu Mitarbeitern oder liegen zusätzlich noch finanzielle Gründe vor? Auch aus Verwaltungskreisen haben wir erfahren, dass die jährlichen Verluste in Millionenhöhe steigen und hohe Einzelverluste insbesondere und ausgerechnet die ältesten und internen Vorzeigestandorte beisteuern sollen. Es soll nicht nur der Umsatz zunehmen, sondern auch dauerhaft das Minus. Angeblich bereits erfolgte Versuche, das Unternehmen zu verkaufen, sollen gescheitert sein. In diesem tiefroten Zahlenumfeld dürfte ihnen die Niedrighaltung und möglichst Senkung der Mitarbeiterkosten als die aussichtsreichste Stellschraube erscheinen.

Es überrascht also nicht, dass ihnen in einer solch finanziellen Drucksituation nun die Gründung eines Betriebsrates an einem oder, aus ihrer Sicht wohl noch fataler, mehreren Standorten alles andere als gelegen kommen muss. In ihrer Welt sehen sie einen Betriebsrat offensichtlich nicht als ein innerbetriebliches Organ für ein faires Miteinander, sondern lediglich als Verursacher von höheren Personalkosten und Problemen mit Untergebenen. So achtet ein Betriebsrat ganz selbstverständlich u. a. auf die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen. Das wäre nach unserem Dafürhalten auch bitter nötig. Kollegen wurden bisher doch sehr regelmäßig und damit systematisch kurz vor Ablauf ihrer Probezeit oder ihres wie meist üblich befristeten Arbeitsvertrages gekündigt, um die Zahlung eines zuvor in Aussicht gestellten und zumindest geringfügig höher ausfallenden Stundenlohns zu vermeiden. Für sie als Geschäftsführung eine einfach umzusetzende und probate Maßnahme, um Lohnkosten möglichst niedrig zu halten. Für die oftmals unerwartet von Kündigung und Arbeitslosigkeit betroffenen Kollegen und ihren Familien in vielen Fällen jedoch, gerade in diesen Zeiten, jeweils ein herber Schlag. Aber das scheint sie nicht weiter zu interessieren. Die für sie zu teuer gewordenen Mitarbeiter werden einfach durch neue und anfänglich wieder günstigere ersetzt. Ihre eigenen Gehälter als Geschäftsführer dagegen sollen dem Vernehmen nach und wie in großen Unternehmen anscheinend



nicht unüblich, durchaus üppig ausfallen. Hohe Vorstandsvergütungen bei gleichzeitig hohen Verlusten und Geringschätzung unserer Arbeitsleistung? Auch das passt nur schwer zusammen und spricht unserer Auffassung nach nicht für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung. Ihr eigentliches Konzept scheint die geringe Bezahlung bei gleichzeitig leichter Verfügbarkeit von Mitarbeitern zu sein, die sie immer wieder ins Unternehmen locken. Zudem werden nach wie vor noch Lieferfahrzeuge ohne Klimaanlage (auch an brütend heißen Sommertagen) eingesetzt. Absehbar körperlich stark herausfordernde und umfangreiche Kistenlieferungen in hohe Stockwerke ohne Fahrstuhl dürfen standardmäßig nicht zu zweit bewältigt werden. Der Arbeitsdruck ist hoch, ihre softwaregestützte und ständige Messung der Leistungseffizienz von Lagern sowie eines jeden einzelnen Mitarbeiters unerbittlich. Die Personalplanung ist häufig eng und die Entlohnung für harte Arbeit wie gesagt ziemlich gering. Wenigstens, und das ist ein kleiner Lichtblick im Arbeitsalltag, die an etlichen Lagern beanstandeten Sauberkeitsmängel in den Toilettenräumen wurden zwischenzeitlich angegangen, auch wenn hier stellenweise durchaus noch weiterer Verbesserungsbedarf besteht.

Nicht zuletzt ist davon auszugehen, dass die jeweilige Gründung eines Betriebsrates an den Standorten neben ihnen auch ihrem Aufsichtsrat und ihren Aktionären nicht in die eigene Rechnung passt. Bei bereits zunehmenden Verlusten könnte sich aus deren Sicht eine mündige Mitarbeiterschaft wohl nochmals mehr negativ auf die finanzielle Lage auswirken und ihre weiteren Pläne für ein schnelles Wachstum behindern? Laufende Gewinne oder ein erhoffter hochpreisiger Ausstieg würden in noch weitere Ferne rücken. Und durch die immer wiederkehrende Ausgabe von neuen Anteilsscheinen am Unternehmen an Großaktionäre rund um den Globus sichern sie sich schließlich jährlich und fortlaufend die sicher jeweils dringend benötigten Finanzierungsgelder in Millionenhöhe, ohne die ihr schnelles Wachstum nicht mehr möglich und das kurzfristige Überleben der Firma womöglich noch gefährdet wäre. Es ist also zunächst nachvollziehbar, Geldgeber wollen gefunden und für das Geschäft begeistert werden. Und dennoch und bei allem Respekt: es ist unverständlich, dass sie jedes Jahr hohe Summen ins Wachstum, in teils schon herabwürdigende Werbung im Netz, TV, an Bus, Bahn und Plakatwand sowie ihre eigene Vorstandsvergütung investieren. Dass sie die Hauptpriorität unverkennbar auf die Gewinnung und Zufriedenstellung ihrer Investoren legen und uns wiederum in den Würgegriff nehmen und nachweislich noch unter Druck setzen. Offensichtlich scheinen wir für sie nur ein notwendiges und im wahrsten Wortsinn minderwertiges Mittel zum Zweck zu sein. Für ein Unternehmen mit mittlerweile tausenden Beschäftigten im ganzen Land, das sich darüber hinaus nicht nur bei Bewerbern um ein fortschrittliches und sympathisches Außenbild bemüht, war und ist ihr in den letzten Jahren und besonders in diesem Jahr zutage getretenes Verhalten gegenüber uns als ihren Mitarbeitern äußerst unangemessen und in vielerlei Hinsicht geheuchelt. Mehr Fairness, Wertschätzung von Mensch und Arbeitsleistung sowie vorgelebtes und echtes Verantwortungsbewusstsein wären deshalb dringend geboten.

SKRUPELLOS UND BRUTAL

Ausgabe 02/2020

Juristische Störmanöver und reihenweise Kündigungen: Die Gewerkschaft NGG wirft dem Online-Getränkeshändler Flaschenpost vor, die Wahl eines ersten Betriebsrats sabotieren zu wollen. Von Joachim F. Tornau

Glaubt man dem Internetauftritt von Flaschenpost, ist die Arbeit für den Getränkelieferdienst nicht allzu weit vom Paradies entfernt. „Deine Stadt wird dich lieben“, heißt es da. Von „Leidenschaft“ ist die Rede und „unglaublicher Motivation“. Dabei liefert das 2016 gegründete Unternehmen lediglich online geordnetes Bier, Mineralwasser oder Hochprozentiges binnen zwei Stunden frei Haus. Flaschenpost nennt das gleichwohl „Revolution“.

Nach den Erfahrungen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) endet die Revolutionsbegeisterung allerdings schlagartig, wenn es um die Gründung eines Betriebsrats geht. Was geschah, nachdem die Beschäftigten der Düsseldorfer Niederlassung eine solche Gründung beschlossen hatten, ließ NRW-Arbeitsminister Karl-Josef Laumann zu ungewohnt scharfen Worten greifen: „Wenn die Vorwürfe der NGG zutreffen, ist das Verhalten der Firma Flaschenpost eine Sauerei“, so der CDU-Politiker. Die NGG hatte gerade Strafanzeige gegen die Flaschenpost-Geschäftsführung erstattet, weil sie „skrupellos und brutal“ die Wahl der ersten echten Arbeitnehmervertretung im Flaschenpost-Universum zu verhindern versuche.

Nachdem in Düsseldorf Ende Januar der Wahlvorstand gewählt worden war, zog Flaschenpost vors Arbeitsgericht, um die Wahl per Eilantrag für ungültig erklären zu lassen — mit neun Tagen Vorlauf sei zu kurzfristig eingeladen worden. In der Tat hatte an der Wahlversammlung nur ein kleiner Teil der rund 500 Beschäftigten teilgenommen, obwohl der Betrieb, wie die Düsseldorfer NGG-Geschäftsführerin Zayde Torun sagt, „mit Einladungsschreiben tapeziert“ war. Bei der vom Unternehmen geforderten einmonatigen Einladungsfrist wären wohl auch nicht mehr Leute gekommen: „Die meisten Beschäftigten, mit denen wir gesprochen haben, sagten, dass sie sich nicht trauen, weil sie nur einen befristeten Vertrag haben.“

Eine begründete Sorge. „Von den Kollegen, die bei der Wahlversammlung waren, sind nur noch vier da“, erzählt ein Mitarbeiter, der aus Angst vor Repressalien seinen Namen nicht gedruckt sehen möchte. Alle anderen seien seither gekündigt oder ihre befristeten Verträge nicht verlängert worden: „Wer nicht pariert, der fliegt.“

Der Konkurrent ist auch nicht besser

Beim schärfsten Wettbewerber von Flaschenpost, dem zur Oetker-Gruppe gehörenden Durstexpress, der sein Geschäft im September 2017 in Berlin startete und aktuell mit Flaschenpost in Hannover um die Kunden konkurriert, sieht es indes nicht besser aus. Vehement sperrt sich das Management gegen die Gründung von Betriebsräten an den Standorten. „Auch bei Durstexpress ist das Arbeitsklima geprägt von Angst und Unterdrückung“, urteilt der Berliner NGG-Sekretär Rafael Mota Machado. „Wer das Thema Betriebsrat anspricht oder sich gewerkschaftlich organisieren möchte, wird entlassen.“

Bei Flaschenpost konnte die Geschäftsführung dank Videoüberwachung in der Lagerhalle genau sehen, wer bei der Wahlversammlung anwesend war. Zum

Beispiel alle zehn Team- und Schichtleiter. Bis auf die zwei, die in den Wahlvorstand gewählt wurden und deshalb einen Sonderkündigungsschutz genießen, wurden sie alle kurz danach zeitgleich gefeuert.

Flaschenpost bestreitet vehement, dass der Austausch der Führungsmannschaft in irgendeinem Zusammenhang mit der angestrebten Betriebsratsgründung steht: Die Personalentscheidungen seien allein „in der mehr als mangelhaften Führung des Standortes begründet“. Abgemahnt worden war zuvor freilich keiner der Geschassten. Einer von ihnen war sogar erst wenige Tage vor seiner Entlassung vom Staplerfahrer zum Teamleiter befördert worden.

Für Zayde Torun von der NGG steht fest: „Der Arbeitgeber will ein Exempel statuieren.“ Flaschenpost sei klar: „Wenn es hier mit der Betriebsratsgründung klappt, wird das eine Welle geben.“ Dann würden auch andere Standorte dem Düsseldorfer Vorbild folgen. Die Probleme, die nach einer Arbeitnehmervvertretung im Betrieb verlangen, seien überall die gleichen: von unzumutbaren Toiletten über Verstöße gegen Lärmschutz und Arbeitssicherheit bis zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz. Doch alle Einschüchterungsversuche und Störmanöver liefen ins Leere.

Nachdem der Eilantrag des Unternehmens auch in zweiter Instanz scheiterte, sollte Anfang April (nach Redaktionsschluss) der elfköpfige Betriebsrat gewählt werden. Unter den 21 Beschäftigten, die sich auf der Gewerkschaftsliste aufstellen ließen, sind auch die Gekündigten, die alle Klage gegen ihre Entlassung eingereicht haben. Für eine zweite, arbeitgebernahe Liste fand sich zunächst nur ein einziger Kandidat.

Gründer von Flaschenpost ist Dieter Büchl (45), der zuvor Druckerpatronen über das Internet verkauft hatte und den Online-Tierbedarfshandel zoo24 betreibt. Dank Großinvestitionen von Risikokapital-Beteiligungsgesellschaften wie Cherry Ventures oder Vorwerk Ventures konnte das Unternehmen schnell wachsen. 2019 bekam Flaschenpost 50 Millionen Euro vom New Yorker Fonds Tiger Global.

Die Unternehmenszentrale von Flaschenpost in Münster firmiert seit 2019 als Europäische Aktiengesellschaft (SE). Auf den SE-Betriebsrat, den es deshalb geben muss, verweist das Unternehmen gern, um seine Mitbestimmungsfreundlichkeit zu unterstreichen. Er wurde nach Angaben der NGG jedoch unter anderem mit Personalverantwortlichen besetzt.